



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Nuorisotalolta työelämään

Selvitys Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan vaikutuksesta nuorten työelämälliseen voimaantumiseen

Tanja Stålhane

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

12 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

| | |
|---|--------------------------------------|
| Työn tekijä Tanja Stålhane | Sivumäärä 47 ja 11 liitesivua |
| Työn nimi Nuorisotalolta työelämään – selvitys Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan vaikutuksesta nuorten työelämälliseen voimaantumiseen | |
| Ohjaava opettaja Juhan Niiranen | |
| Työn tilaaja Helsingin kaupungin nuorisopalvelut, Viikin nuorisotyöyksikkö | |
| Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tilaaja oli Viikin nuorisotyöyksikkö ja tämän laadullisen opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa tietoa Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan työelämällistä voimaantumista edistävästä tekijöistä sekä toiminnan tavoitteellisesta kehittämisestä.</p> <p>Viikin nuorisotyöyksikkö on yksi Helsingin kaupungin nuorisopalveluiden nuorisotyöyksiköistä ja sen tarkoitus on toteuttaa alueellista nuorisotyötä Viikki-Latokartano-Viikinmäki-Pihlajisto-alueella. Alueellisen nuorisotyön lisäksi Viikin nuorisotyöyksikkö on profiloitunut kohdennettuun nuorisotyöhön ja nuorten työelämätaitoihin.</p> <p>Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan tavoite on edistää nuorten työelämätaitoja ja tukea nuorten työllistymistä, sekä näiden kautta pyrkiä nuorten työelämälliseen voimaantumiseen. Opinnäytetyössä pyritään selvittämään, millaisia työelämätaitoja nuoret ovat oppineet toiminnassa, mitkä tekijät vaikuttivat työelämätaitojen oppimiseen ja, kuinka toiminta on tukenut nuorten työllistymistä. Tämän lisäksi opinnäytetyö tarkastelee toiminnan kehittämisenäkökulmasta, millainen on vertaisohjaajatoiminnan Z-sukupolvea edustava kohderyhmä ja kuinka Z-sukupolven taidot ja tarpeet tulisi huomioida vertaisohjaajatoiminnassa.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, teemahaastattelu ja havainnointi. Kyselyyn on vastannut yhdeksän vuosina 2012–2016 Viikin vertaisohjaajatoiminnassa mukana ollutta nuorta, joista kolme osallistui kyselyn jälkeisiin teemahaastatteluihin.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksien perusteella voidaan todeta Viikin vertaisohjaajatoiminnan edistäneen nuorten työelämällistä voimaantumista sekä toiminnalla olleen erittäin positiivisia vaikutuksia nuorten työelämätaitojen oppimiseen ja työllistymiseen. Vertaisohjaajatoiminnassa olleet nuoret olivat oppineet ryhmä- ja vuorovaikutustaitoja sekä ottamaan ja kantamaan vastuuta. Tämän lisäksi toiminta on vahvistanut nuorten itsetuntoa ja lisännyt nuorten itsevarmuutta. Toiminnan kehittämisen näkökulmasta, toiminnassa on tärkeää huomioida nuorten digitaalisen vuorovaikutuksen ja työnhakutaitojen edistäminen.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia ja havaintoja voi hyödyntää nuorille suunnattua vertaisohjaajatoimintaa järjestäessä tai kehittäessä, sekä muissa osallisuuteen liittyvissä nuorten oppimisryhmissä. Tämän lisäksi opinnäytetyö tuottaa yleistä tietoa Z-sukupolven nuorten taidoista ja tarpeista, jota voi hyödyntää yleisesti nuorisotyössä.</p> | |
| Asiasanat nuoret , vertaistoiminta , vertaistuki , työelämävalmiudet , voimaantuminen | |

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme of Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

| | |
|---|---------------------------|
| Author Tanja Stålhane | Number of Pages 58 |
| Title From Youth House to Working Life – Study of the Impact of the Peer Group –Activity to Youth’s Work-Based Empowerment | |
| Supervisor Juha Niiranen | |
| Subscriber City of Helsinki Youth Services, Viikki Youth Work Unit | |
| Abstract <p>This thesis was subscribed by Viikki youth work unit and the purpose of this qualitative thesis is to provide information about the factors that promote work-based empowerment in peer group - activity in the Viikki Youth House and targeted development of the activity.</p> <p>Viikki Youth Work Unit is one of the youth work units of Youth Services in the City of Helsinki and it aims to implement regional youth work on the Viikki-Latokartano-Viikinmäki-Pihlajisto area. In addition to the regional youth work, Viikki youth work unit has been profiled for targeted youth work and youth's working life skills.</p> <p>The goal of peer group -activity at Viikki youth center is to promote youth's working life skills and to support the employment of young people, and through these promote youth's work-based empowerment. This study examines what kind of working life skills the youth have learned in the activity, what factors affected the learning of working life skills and how the activity has supported the employment of the youth. In addition to this, I examined at the development perspective, what is the target group like which represents the generation Z and how the skills and needs of generation Z should be taken into account in the peer group – activity.</p> <p>This study is a qualitative study, which research methods are a questionnaire, theme interview and observation. The questionnaire was answered by nine young people who participated in the peer group -activity in Viikki in 2012-2016, of which three participated in theme interviews.</p> <p>Based on the results of this study, Viikki peer group –activity has promoted a work-based empowerment of the youth and has had very positive effects learning of working life skills and supporting the employment of the youth. Youth in peer group - activity has learned interaction and teamwork skills, as well as take on and bear responsibility. In addition to this, activity has strengthened the self-esteem and increased the self-confidence of the youth. From the developing point of view, it is important to take into account the promotion of young people's digital interaction and job search skills</p> <p>The results and perceptions of this study can be utilized in organizing or developing peer group - activity for youth as well as in other inclusion-related youth learning groups. In addition, my thesis provides general knowledge about skills and needs of young people of generation Z that can be utilized in youth work.</p> | |
| Keywords young people , peer work , peer support , transferable skills , empowerment | |

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 TYÖN TARKOITUS JA TOTEUTUS | 8 |
| 2.1 Vertaisohjaajatoiminnan mallintaminen | 8 |
| 2.2 Vertaisohjaajatoiminnan kehittäminen | 10 |
| 3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ | 11 |
| 3.1 Helsingin kaupungin nuorisopalvelut | 11 |
| 3.2 Nuorisopalveluiden kehittämisvastuut ja kärkihankkeet | 12 |
| 3.3 Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminta | 13 |
| 4 TIETOPERUSTA | 17 |
| 4.1 Nuorten vertaisryhmätoiminta | 17 |
| 4.2 Vertaistuki | 18 |
| 4.3 Työelämällinen voimaantuminen | 19 |
| 4.4 Motivaatio | 20 |
| 4.5 Työelämätaidot | 21 |
| 4.6 Nuorisotyöttömyys Suomessa vuosina 2008–2017 | 22 |
| 4.7 Z-sukupolvi | 24 |
| 5 AINEISTONKERUUMENETELMÄT | 25 |
| 5.1 Havainnointi | 26 |
| 5.2 Videohaastattelu | 26 |
| 5.3 Taustoittava kysely | 26 |
| 5.4 Teemahaastattelu | 28 |
| 6 TULOKSET | 29 |
| 6.1 Nuorten taustatiedot | 30 |
| 6.2 Vertaisohjaajatoiminnassa opitut työelämätaidot | 30 |
| 6.3 Oppimisen taustalla olevat tekijät | 31 |
| 6.4 Työllistymistä tukevat tekijät toiminnassa | 34 |
| 6.5 Nuoria motivoivat tekijät toiminnassa | 36 |
| 6.6 Vertaisohjaajien kehittämisideat | 38 |
| 6.7 Z-sukupolvi ja työelämä | 38 |
| 6.8 Tulosten yhteenveto | 40 |
| 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA | 42 |
| LÄHTEET | 45 |
| LIITEET | 48 |
| | |
| Liite 1 Kyselylomake | |
| Liite 2 Kyselytulokset | |
| Liite 3 Teemahaastattelupohja | |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni pyrin tuottamaan tietoa Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan työelämällistä voimaantumista edistävästä tekijöistä. Lisäksi tarkastelen opinnäytetyössäni vertaisohjaajatoiminnan kehittämisenäkökulmasta, millainen on työelämän haastavaksi ja laiskaksi puhelimen tuijottajaksi kuvailtu diginatiivi, millaiset ovat diginatiivin odotukset työelämältä ja kuinka nämä kohtaavat tämän hetkisten työelämän kanssa. Diginatiivi edustaa työelämän uutta sukupolvea Z, jonka suurimmiksi ongelmiksi on kuvailtu työelämätaitojen heikkeneminen sekä kasvava nuorisotyöttömyys.

Helsingin kaupungin nuorisoasiankeskus pilotoi vuonna 2012 Vantaan Mikkolan mallin innoittamana vertaisohjaajatoiminnan Viikin ja Ruoholahden nuorisotaloille. Viikin nuorisotalolla toimintaa lähdettiin kehittämään yhdessä nuorten kanssa ja ensimmäinen vertaisohjaajaryhmä aloitti työskentelemään Viikin nuorisotalon avoimissa illoissa syksyllä 2012. Toimintaan otettiin mukaan nuoria, jotka eivät kuuluneet enää nuorisotalotoiminnan kohdeikäryhmään, mutta olivat enemmän tai vähemmän vaille sosiaalista vahvistamista. Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminta profiloitui elämänhallintaa tukevaksi toiminnaksi ja vakiinnutti paikkansa Viikin nuorisotyössä. Nuorten tarpeista toiminta kehittyi pikkuhiljaa työelämällistä voimaantumista edistäväksi ja toiminnassa alettiin keskittymään nuorten työelämätaitoihin ja nuorten työllistymisen tukemiseen.

Viikin ja Ruoholahden nuorisotalojen pilottikokeiluista saatiin nuorisotyöllisesti hyviä kokemuksia, joten toiminta lähti leviämään nopeasti nuorisoasiankeskuksen muille nuorisotaloille. Vertaisohjaajatoiminnan nopean suosion ohessa toiminnalta jäi uupumaan yhteiset sisällölliset rakenteet sekä tavoitteet. Nuorisoasiankeskuksen suunnantarkistuksen myötä vertaisohjaajatoiminnalle kuitenkin asetettiin yhteisiä tavoitteita, jotka kohtaavat Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan tavoitteiden kanssa.

Nuorisopalveluilla on kymmenen työtä ohjaavaa kärkihanketta ja kehittämisvastuuta, jotka ovat otettu käyttöön suunnantarkistuksen myötä, syksyllä 2016. Suunnantarkistuksen tavoite oli, että nuorisotyö vastaisi nuorten tarpeita alueellisesti ja kaupunkita-

solla. Suunnantarkistus toteutettiin haastattelemalla nuoria ja kuulemalla henkilöstöä vuosina 2014–2015. Jokaiselle kärkihankkeelle ja kehittämisvastuulle luotiin nuorisopalveluiden henkilöstöstä koostuva projektiryhmä, joiden tarkoitus oli kehittää uusia nuorisotyöllisiä toimintamuotoja. Yhdeksi nuorisopalveluiden kärkihankkeeksi valittiin *nuorten työelämätaidot*, jonka tavoitteena on edistää nuorten työelämätaitoja ja tukea nuorten työllistymistä Helsingissä. Kärkihanke ja sen tavoitteet ovat syntyneet yhteiskunnallisista ilmiöistä, kuten kokemus nuorten työelämätaitojen heikkenemisestä ja kasvussa ollut nuorisotyöttömyys. Vertaisohjaajatoiminta on yksi kärkihankkeen nimetyistä työmuodoista. (Nuorisosiankeskuksen intranet 2016.)

Jokainen nuorisotyöyksikkö on saanut valita alueen tarpeita vastaavan profiilin, joka koostuu yhdestä tai kahdesta kärkihankkeesta tai kehittämisvastuusta. Esimerkiksi Viikin nuorisotyöyksikkö on profiloitunut *nuorten työelämätaitoihin ja kohdennettuun nuorisotyöhön*, sillä alueen työntekijät ovat havainneet alueella olevan paljon nuoria, jotka ovat sosiaalisen vahvistamisen tarpeessa, sekä ilman koulu- tai työpaikkaa. Viikin nuorisotyöyksikössä vertaisohjaajatoiminta on yksi profiilin nimetyistä työmuodoista.

Olen työskennellyt Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan vastuuhjaajana neljä vuotta sekä ollut viimeisen vuoden osa nuorisopalveluiden *nuorten työelämätaidot* -kärkihankkeen projektiryhmää. Ongelmana näen vertaisohjaajatoiminnan yhteisen suunnittelun sekä kehittämisen näkökulmasta, ettei toiminnalla ole yhteisiä tavoitteellisia rakenteita.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus ja sen tarkoitus on tuottaa tietoa nuorisotyön ammattilaisille nuorten työelämälliseen voimaantumiseen liittyvistä tekijöistä Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnassa. Tämän lisäksi opinnäytetyöni tuottaa tietoa vertaisohjaajatoiminnan kohdeikäisten nuorten tarpeista, taidoista ja työelämään kohdistuvista odotuksista.

Opinnäytetyöni aineistoa aloin keräämään 16.12.2016, jolloin teetin taustoittavan kyselyn yhdeksälle vuosina 2012–2016 Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnassa mukana olleelle vertaisohjaajalle. Kyselyn jälkeen olen tutustunut opinnäytetyöni teemaan liittyvään kirjallisuuteen sekä etsimällä erilaisia tilastoja ja tutkimuksia ver-

taisohtaaatoiminnasta, nuorisotyöttömyydestä, Z-sukupolvesta ja työelämämuutok-
sista. Lopuksi olen 3.11.2017. haastatellut kolmea kyselyyn vastannutta vertaisohjaa-
jaa. Haastattelut järjestettiin yhtenä yksilöhaastatteluna ja yhtenä ryhmähaastattelu-
na. Aineiston analyysimenetelmänä olen käyttänyt teemoittelua. Teemat ovat synty-
neet opinnäytetyöni kehittämiskysymyksistä, nuorten taustatiedoista ja vertaisohaa-
jien kehittämideoista.

Opinnäytetyöni sisältää seitsemän lukua, jotka koostuvat johdannosta, työn tarkoi-
tuksesta ja toteutuksesta, opinnäytetyöni toimintaympäristöstä, tietoperustasta, ai-
neiston keruumenetelmistä, tuloksista ja opinnäytetyöni johtopäätöksistä ja pohdin-
nasta.

2 TYÖN TARKOITUS JA TOTEUTUS

Olen työskennellyt Viikin vertaisohjaajatoiminnan vastuuhjaajana viimeiset neljä vuotta ja työssäni saan usein kyselyjä koskien Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoimintaa. Koska vertaisohjaajatoiminnan mallintamiselle on ollut jo pitkään kysyntää ja koen Viikin vertaisohjaajatoiminnan olevan erittäin toimivaa, koin opinnäytetyöni aiheen olevan selkeä alusta asti.

Vertaisohjaajatoiminta on yleinen työmuoto nuorisopalveluissa ja organisaatiouudistuksen myötä toiminnalle on alkanut rakentumaan yhteisiä tavoitteita. Koska nuorisopalveluiden asettamat tavoitteet kohtaavat Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan tavoitteita, koin myös opinnäytetyöni ajankohdan olevan ajankohtainen.

Vertaisohjaajatoiminnan tavoitteena on edistää nuorten työelämätaitoja ja tukea nuorten työllistymistä. Tämän takia halusin työssäni myös tarkastella vertaisohjaajatoiminnan tavoitteellista kehittämistä, eli kuinka toiminta voisi vastata paremmin sille asetettuihin tavoitteisiin.

Opinnäytetyössäni pyrin selvittämään ja tuomaan esiin toiminnan tavoitteellisten rakenteiden ja tavoitteellisen kehittämisen näkökulmasta tärkeimmät ja ajankohtaiset tekijät.

2.1 Vertaisohjaajatoiminnan mallintaminen

Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnan pitkäaikaisena vastuuhjaajana koen toiminnalla olevan erittäin positiivisia vaikutuksia nuorten työelämälliseen voimaantumiseen. Koen vertaisohjaajatoiminnan olevan erittäin arvokas työmuoto, jolla nuorisotyössä voidaan edistää nuorten työelämätaitoja sekä tukea nuorten työllistymistä.

Työelämällisellä voimaantumisella tarkoitan vertaisohjaajatoiminnassa tavoiteltavaa nuoren henkilökohtaista voimaantumisprosessia, jonka kautta nuori löytää syyn opis-

keluun ja työllistymiseen. Työelämällisesti voimaantunut nuori on tietoinen omista vahvuuksistaan ja kokee olevansa tärkeä ja arvokas yksilö työyhteisössä ja yhteiskunnassa.

Jokaisella alueella on omat tarpeensa ja Viikissäkin vertaisohjaajatoiminta on muokautunut alueen nuorten tarpeita mukaillen, joten Viikin malli ei välttämättä sovi jokaiselle nuorisotalolle. Viikin vertaisohjaajatoiminnan mallintamisella pyrin siihen, että jokainen toiminnan järjestämistä tai kehittämistä pohtiva työntekijä pystyisi opinnäytetyöni avulla näkemään tärkeimmät vertaisohjaajien oppimiseen, työllistymisen edistämiseen ja motivaatioon vaikuttaneet tekijät toiminnassa.

Nuorten työelämälliseen voimaantumiseen vaikuttavia tekijöitä Viikin vertaisohjaajatoiminnassa lähdin selvittämään seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Millaisia työelämätaitoja nuoret ovat oppineet vertaisohjaajatoiminnasta?
2. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet oppimiseen?
3. Miten toiminta tukee nuorten työllistymistä?
4. Mitkä tekijät toiminnassa motivoivat nuoria?

Työtäni varten etsin vertaisohjaajatoiminnasta aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Aiheesta on kirjoitettu jonkun verran opinnäytetöitä, mutta yksikään niistä ei käsitellyt nuorten työelämätaitoja tai työllistymistä. Viikin ja Ruoholahden vertaisohjaajatoiminnan pilottikokeilujen vaikutuksia nuorten elämänhallintaan on tehty opinnäytetyö vuonna 2013. Työssä on todettu vertaisohjaajatoiminnan vaikuttavan positiivisesti nuorten elämänhallintaan osallisuuden ja motivaation tukemisella sekä itseluottamuksen vahvistumisen myötä (Landgrén & Tuominen 2013). Vertaisohjaajatoiminnan sisältö ja vastuuhjaaja ovat muuttuneet pilottikokeilun jälkeen, joten koin tiedon ja tulosten olevan osittain jo vanhentuneita.

Opinnäytetyöni aineistoa aloin keräämään puolistrukturoidulla taustoittavalla kyselyllä. Kyselyn tarkoitus oli selvittää, toteutuuko toiminnalle asetetut tavoitteet sekä toiminnan keskeisimmät sisällöt nuorten näkökulmasta. Kyselyyn sain vastauksen yhdeksältä vuosina 2012–2016 toiminnassa mukana olleelta nuorelta. Kyselytulosten perusteella voitiin todeta, että nuorten kokemukset ja toiminnan tavoitteet kohtaavat.

Kyselyn jälkeen oli melko selkeää, että seuraavaksi on selvitettävä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet nuorten kokemuksiin. Tekijöitä lähdin selvittämään teemahaastattelulla ja haastatteluihin osallistui kolme kyselyyn vastannutta nuorta. Haastattelut toteutettiin yhtenä yksilöhaastatteluna ja yhtenä ryhmähaastatteluna. Teemahaastattelut käytiin osittain kyselytulosten pohjalta.

2.2 Vertaisohjaajatoiminnan kehittäminen

Opinnäytetyöni toinen tarkoitus on selvittää, miten vertaisohjaajatoimintaa tulisi kehittää, jotta se vastaisi paremmin toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin. Tätä lähdin selvittämään Z-sukupolven näkökulmasta ja seuraavilla kehittämiskysymyksillä:

1. Millainen on Z-sukuolvi, millaiset ovat sukupolven vahvuudet, tarpeet ja millaisia odotuksia sukupolvella on työelämältä?
2. Millaisia taitoja työelämässä vaaditaan ja mihin suuntaan työelämä on muuttumassa?

Z-sukupolvella tarkoitetaan vuosina 1995–2010 syntyneitä. Z-sukupolven edustajaa kuvaillaan usein diginatiiviksi, sillä sukupolvi on kasvanut aikaan, jossa digitaalisuus on ollut aina läsnä (Vallinkoski 2017.)

Z-sukupolven vahvuuksia ja odotuksia työelämältä selvitin lukemalla erilaisia artikkeleita, tutkimuksia, haastatteluja ja tilastoja aiheista. Ilmiöistä löytyy paljon ennusteita ja erilaisia näkemyksiä, mutta ei kovinkaan paljon tutkittua tietoa. Kiinnostavaa mielestäni on, miten Z-sukupolven taidot ja työelämävaatimukset vaikuttavat yhteiskunnalliseen kokemukseen nuorten työelämätaitojen heikkenemiseen.

X-, Y- ja Z-sukupolvien johtamisesta on kirjoitettu opinnäytetyö vuonna 2016 (Aunala & Lötjönen 2016). Opinnäytetyössä on todettu, että Z-sukupolvi vaatii erilaista johtamista ja sisältöä työelämältä kuin edeltäjänsä X- ja Y-sukupolvet. Opinnäytetyössä on

myös tutkittu, mikä Z-sukupolvea motivoi ja millaisia haasteita se tuo mukanaan työelämään. Näihin palaan myöhemmin työssäni.

Päätin kysyä teemahaastatteluissa entisten vertaisohjaajien kokemuksia ja havaintoja aiheista. Entiset vertaisohjaajat ovat työskennelleet nuorisotalolla vähintään vuoden, joten ajattelin heillä olevan näkemyksiä ja havaintoja Z-sukupolvea edustavista nuorista. Lisäksi vertaisohjaajilla on ollut työskennellessään vain muutaman vuoden ikäero nuorisotalon kävijöihin, joten ajattelin heille olevan helppoa vertailla nuorten toimintaa omaan toimintaan. Teemahaastatteluissa kysyin nuorten näkemyksiä siihen, mistä heidän mielestään johtuu kokemus nuorten työelämätaitojen heikkenemisestä, millaisena he näkevät Z-sukupolven, mistä tämänhetkinen nuorisotyöttömyystilanne heidän mielestään johtuu ja miten he näkevät tulevaisuuden työelämän. Kaikki haastateltavat kuuluvat vielä Y-sukupolveen, sillä Z-sukupolveksi luokitellaan 90-luvun puolivälin jälkeen syntyneet ja haastateltavat ovat syntyneet 90-luvun alkupuolella.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyöni toimintaympäristönä toimii Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminta. Viikin nuorisotalo on yksi Viikin nuorisotyöyksikön toimipisteistä Helsingin kaupungin nuorisopalveluissa. Tässä luvussa avaan lyhyesti Helsingin kaupungin nuorisopalveluita, nuorisotyöyksiköiden työtä ohjaavia kehittämismenestyksiä ja kärkihankkeita sekä hieman laajemmin Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoimintaa.

3.1 Helsingin kaupungin nuorisopalvelut

Helsingin nuorisosoasiankeskus muuttui 1.6.2017 tapahtuneen kaupunki uudistuksen myötä Helsingin nuorisopalveluiksi. Helsingin nuorisopalvelut ovat osa kulttuuri- ja vapaa-aika toimialaa. Nuorisopalveluiden lisäksi toimialaan kuuluvat myös liikunta- ja

kulttuuripalvelut. Kaupunkiuudistus sijoittuu opinnäytetyöni puoliväliin, jonka takia opinnäytetyössäni esiintyy kummatkin käsitteet.

Nuorisotyötä Helsingin nuorisopalveluissa tehdään noin 60 tilassa eri puolilla Helsinkiä sekä erilaisissa projekteissa. Nuorisotyön ydinkohderyhmä on 9–18-vuotiaat, mutta toimintaa löytyy myös vanhemmille nuorille. Palveluita ja harrastuksia toteutetaan osallistamalla nuoria palveluiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Tämän lisäksi nuorisopalvelut tarjoavat nuorille tuki- ja neuvontapalveluita erilaisiin elämäntilanteisiin. (Helsingin kaupunki 2017b.)

Nuorisopalvelut jakautuvat kolmeen osastoon: Itäinen, Pohjoinen ja Läntinen nuorisotyö, joiden alla ovat nuorisotyöyksiköt. Esimerkiksi Pohjoisen nuorisotyön alla ovat Koillisen, Malmin, Maunulan, Pasilan ja Viikin nuorisotyöyksiköt sekä verkkonuorisotyön kehittämiskeskus, Verke. Nuorisotyöyksiköt koostuvat alueen nuorisotaloista ja jokaisella nuorisotyöyksiköllä on oma työtä ohjaava profiili, joka on noussut alueen tarpeista. Viikin nuorisotalo kuuluu Viikin nuorisotyöyksikköön. (Helsingin kaupunki 2017c.)

3.2 Nuorisopalveluiden kehittämismvastuut ja kärkihankkeet

Nuorisopalveluiden nuorisotyöyksiköt ovat profiloituneet yhteen tai kahteen kehittämismvastuuseen ja kärkihankkeeseen. Profiilit ovat valittu vastaamaan alueellisia tarpeita. Viikin nuorisotyöyksikkö on profiloitunut nuorten työelämätaitoihin ja kohdennettuun nuorisotyöhön, sillä alueen työntekijät ovat havainneet alueella olevan paljon nuoria, jotka ovat sosiaalisen vahvistamisen tarpeessa, sekä ilman koulu- tai työpaikkaa.

Nuorisopalveluissa tehtiin vuosien 2015–2016 vaihteessa organisaatiouudistus, jonka tarkoituksena oli tarkistaa nuorisotyön suunnat Helsingissä. Suunnantarkistus eli taustatyö nuorisotasiankeskuksen organisaatiouudistukseen lähti käyntiin nuorten haastatteluilla ja havainnoinnilla vuoden 2014 alussa, jolloin 353 työntekijää haastatteli 1012 nuorta ympäri Helsinkiä. Haastattelun ja havainnoinnin tarkoitus oli saada

laajempi käsitys nuorten vapaa-ajan käytöstä, harrastuksista, kaverisuhteista ja oman asuinalueen toiveista ja puutteista. Tämän lisäksi suunnantarkistusta varten järjestettiin henkilöstöfoorumeita työntekijöille, joiden tarkoitus oli kuulla työntekijöiden näkemyksiä siitä, miten he näkevät oman ja yhteisen työn, ja mihin suuntaan sitä kannattaa viedä. Haastatteluista ja henkilöstöfoorumeista kasattiin aineisto, jonka pohjalta suunnantarkistusta lähdettiin viemään eteenpäin. (Nuorisoesiankeskuksen intranet 2016.)

Aineistoa käytettiin luomaan nuorisotyötä ohjaavia kehittämissivustoja ja kärkihankkeita, joiksi muodostuivat: kulttuurinen, ruotsinkielinen, kohdennettu ja digitaalinen nuorisotyö, nuorten työelämätaidot, nuorten kansalaistoiminta, ympäristökasvatus, nuorten ehkäisevä päihdetyö, tietoperustaisuus ja maahanmuuttajatyö (Nuorisoesiankeskuksen intranet 2016). Jokaiselle kehittämissivustolle ja kärkihankkeelle muodostettiin projektiryhmä, joiden tarkoitus oli jakaa tietoa ja kehittää uusia hankkeita ja työmuotoja nuorisotyöyksiköihin (Laitio 2016).

3.3 Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminta

Ruoholahden ja Viikin nuorisotaloille pilotoitu vertaisohjaajatoiminta on lähtöisin Vantaan nuorisopalveluiden *virtaa vertaisohjaajista* –projektista. Vantaan vertaisohjaajatoiminta käynnistettiin Vantaan Mikkolassa ja Hakunilassa vuonna 2006, jolloin nuoret alkoivat toimimaan nuorisotyöntekijöiden apuna nuorisotalon toiminnoissa. Vuonna 2009 nuorten kanssa tehdyn yhteistyösopimuksen myötä vertaisohjaajat aloittivat ohjaamaan avoimia iltoja Mikkolan nuorisotalolla. Mikkolan ja myös Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnassa mukana olevat nuoret pääsevät suunnittelemaan, toteuttamaan, arvioimaan ja kehittämään toimintaa toisille nuorille. Toiminnan tavoite on olla osallistavaa ja nuorten vaikutusmahdollisuuksia lisäävää. Vertaisohjaajatoiminnassa nuori on jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja aktiivisena oppijana vertaisohjaajaryhmässä sekä muiden nuorten ja ohjaajien kanssa. Vertaisohjaajat työskentelevät keskenään tai ohjaajan kanssa nuorisotalon avoimissa illoissa ja ryhmätoiminnoissa. (Vantaan nuorisopalvelut 2013.)

Viikin nuorisotalolla vertaisohjaajatoimintaa lähdettiin kehittämään Vantaan Mikkolan vertaisohjaajatoiminnan innoittamana vuonna 2012 ja ensimmäinen vertaisohjaajaryhmä aloitti syksyllä 2012. Ryhmään valikoitui täysi-ikäisiä nuoria, joilla oli elämännhallinnallisia ongelmia ja nuorten tarpeista vertaisohjaajatoiminta profiloitui nuorten elämännhallintaa tukevaksi toiminnaksi. Toiminnan vastuuhjaaja toimi nuorten niin sanottuna ryhmän tukihenkilönä ja yhteisön ylläpitäjänä, joka ohjasi ryhmää toimimaan itsenäisesti. (Saaristo 2017.)

Suurimmat erot Viikin ja Mikkolan mallissa ovat hakuprosessi ja toiminnan kohde-ryhmä. Mikkolan mallissa nuoret täyttävät hakulomakkeen, jonka jälkeen nuoret haastatellaan. Vertaisohjaajatoimintaan valitut nuoret ovat niin sanottuja nuorisotalon luottonuoria.

”Vertaisohjaajana voi toimia vantaalainen nuori, joka on omassa ryhmässään pidetty ja hyväksytty jäsen. Kyseiset nuoret ovat jo ennen koulutukseen osallistumista osallistuneet aktiivisesti nuorisotilojensa toimintaan niin toteuttajina kuin suunnittelijoinakin.” (Vantaan nuorisopalvelut 2013, 5.)

Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminta on kohdistettu 17–23-vuotiaille nuorille ja toimintaan voi hakea mukaan nuoret, joilla on aikaa osallistua toimintaan, sekä kiinnostusta ja jonkun verran taitoa toimia lasten ja muiden nuorten kanssa. Ryhmän maksimikoko on kymmenen henkilöä, joten aina kaikki halukkaat eivät pääse mukaan toimintaan. Vertaisohjaajatoiminnassa olevat nuoret ovat pääsääntöisesti nuorisotalon vanhoja kävijöitä, joilla on tarve sosiaaliselle vahvistamiselle, eikä välttämättä selkeitä tulevaisuuden näkymiä. Sosiaalista vahvistamista ovat kaikki toimenpiteet, jotka vahvistavat nuoren elämäntaitoja (kouluasiaa 2017). Poikkeuksia on, sillä toiminta ei ole keneltäkään ikäryhmään kuuluvalta poissuljettua. Toiminta on alusta alkaen ollut matalankynnyksen toimintaa, eikä toimintaan ole järjestetty erillistä hakuprosessia.

Toiminnassa on ollut muutamia erittäin aktiivisia nuoria, jotka eivät ole tarvinneet ohjaajan apua juuri ollenkaan, vaan ovat tulleet toimintaan kokemuksen takia. Tällaiset nuoret mieltävät toiminnan usein vapaaehtoistoiminnaksi. Nuorten erilaiset elämäntilanteet olen kokenut ainoastaan toimintaa rikastuttavana, sillä nuoret ovat saaneet

tällaisten nuorten onnistumisista voimaa ja näkökulmia oman tulevaisuuden suunnittelun varalle.

Vertaisohjaajille järjestetään 12 tunnin pituinen koulutus, joka useimmiten jaetaan kahdelle, ja joskus kolmelle päivälle. Koulutuksessa käydään läpi organisaatorakenteita, nuorisotyön tarkoitusta, rooleja, pelisääntöjä, turvallisuutta, lakeja, määräyksiä, sääntöjä sekä tehdään ryhmätehtäviä ja pohditaan yhdessä tärkeitä teemoja, kuten päihteet ja väkivalta. Vanhat vertaisohjaajat voivat toimia myös vertaiskouluttajina ohjaajan kanssa. Vertaiskouluttajat suunnittelevat koulutuksen yhdessä vastaavan ohjaajan kanssa ja heillä on koulutuksessa omia osuuksia. Vertaiskouluttajien tärkein rooli on motivoida, toimia esikuvana, jakaa kokemuksia ja ylläpitää vertaisohjaajatoiminnan vahvaa ja positiivista kulttuuria. Nuorisotila on paikka, jonka persoonallisuus rakentuu ja muuttuu käyttäjiensä kautta (Kylmäkoski 2006, 17).

Toiminnan suunnitteleminen muille nuorille lähtee vertaisohjaajien omista vahvuuksista, niiden pohtimisesta ja tiedostamisesta. Vertaisohjaajat suunnittelevat, toteuttavat, arvioivat ja kehittävät toimintaa yhdessä muille nuorille.

Vertaisohjaaja on vertainen vertaisohjaajaryhmässä sekä työskennellessään hän on vertainen muiden ohjaajien kanssa. Vertaisohjaajat työskentelevät keskenään tai ohjaajan kanssa nuorisotalon avoimissa illoissa sekä tapahtumissa. Vertaisohjaajien suurimpia vastuita ovat olleet syys- ja talvilomalla järjestetyt LAN -tapahtumat, joiden järjestämisestä he ovat vastanneet täysin. LAN -tapahtumat ovat online -pelaamiseen perustuvia tapahtumia, jotka ovat Viikin nuorisotalolla kestäneet vähintään yhden vuorokauden.

Vertaisohjaajille järjestetään kokous kerran kuukaudessa, jossa käsitellään ajankohdittaisia asioita, suunnitellaan ja arvioidaan järjestettyä sekä omaa toimintaa ja oppimista. Myös ryhmän sisäiset ongelmat käsitellään kokouksissa yhteisesti. Ryhmässä pyritään tasa-arvoiseen, tasapuoliseen, luottamukselliseen ja kunnioittavaan ilmapiiriin ja käytökseen.

Ryhmän yhteinen viestintä tapahtuu vertaisohjaajien raporttivihon avulla, ryhmän yhteisessä pikaviestintäryhmässä ja yhteisissä kokouksissa. Raporttivihkoon vertaisoh-

jaajat kirjoittavat, miten työvuoro on sujunut ja asioita, joita muiden vertaisohjaajien ja talon työntekijöiden tulisi tietää. Raporttivihon tarkoitus on myös saada vertaisohjaajat kertaamaan illan tapahtumat mielessään sekä arvioimaan omaa toimintaa illan aikana. Pikaviestintäryhmässä sovitaan työvuoroista ja muista nopeaa reagointia vaativista asioista.

Vertaisohjaajaryhmä on aina vuoden kerrallaan, mutta toiminnassa voi jatkaa halutessaan toisenkin vuoden. Ryhmän päätyttyä vertaisohjaajat ja vastuuhjaaja lähtevät yhteiselle opintomatkalle, jonka kohteen, teeman, opintovierailut sekä ohjelman vertaisohjaajat päättävät ja suunnittelevat yhdessä. Opintomatkoilla tutustutaan kohdemaan nuorisotyöhön ja paikalliseen nuorisokulttuuriin. Vertaisohjaajat ovat käyneet Berliinissä, Miamissa ja kaksi kertaa Malagassa.

Vertaisohjaajatoimintaan kuuluu myös ohjaajien antama yksilötuki nuorille. Ohjaajat auttavat toiminnassa olevia nuoria opiskelupaikan etsimisessä, opiskelumotivaation ylläpitämisessä, työnhaussa ja muussa elämänhallinnassa. Peruskoulun jälkeiseen koulutukseen hakeutuminen tai sen loppuun suorittaminen on ensisijaisen tärkeää, sillä työllistyminen suomessa on vaikeaa ilman minkäänlaista peruskoulun jälkeistä koulutusta (Talouselämä 2017.) Tärkeintä kuitenkin on, ettei nuori jää ”tyhjän päälle” lopetettuaan toiminnassa.

Vertaisohjaajatoiminnasta kirjoitetaan jokaiselle toiminnassa mukana olleelle nuorelle kunnollinen työtodistus. Lisäksi ohjaajat ovat toimineet nuorten suosittelijoina. Entisiä vertaisohjaajia on myös palkattu Viikin nuorisotalolle tuntityöntekijöiksi ja muutama on saanut palkkatukipaikan nuorisoasiankeskukselta. Tämän lisäksi yksi vertaisohjaajista on saanut harvassa olevan oppisopimuspaikan nuorisopalveluista.

4 TIETOPERUSTA

Tässä luvussa avaan opinnäytetyöni keskeisimmät käsitteet. Opinnäytetyöni tietoperustana toimii vertaistukitoiminta, vertaistuki, työelämällinen voimaantumisen, motivaatio, nuorisotyöttömyys Suomessa ja Z-sukupolvi. Tietoperusta pohjautuu tutkituun ja osittain omakohtaiseen kokemuspäiseen tietoon, vertaisohjaajatoiminnan vastuuhjaajan näkökulmasta.

4.1 Nuorten vertaisryhmätoiminta

Vertaisryhmien määrä on lisääntynyt Suomessa nopeaa vauhtia ja erityisesti vertaisryhmätoimintaa käytetään työmuotona sosiaali- ja terveysalalla. Nopea kasvu kertoo siitä, että ihmisillä on tarve jakaa kokemuksiaan ja tietoa samankaltaisissa tilanteissa olevien ihmisten kesken. Vertaisryhmissä ihminen saa vertaistukea ja ymmärrystä toisilta saman elämäntilanteen kohdanneilta. Vaikka vertaisryhmistä tehdyt kartoitukset luokittelevat vertaisryhmät usein ongelmakeskeisiksi, se ei kuitenkaan tarkoita, että vain ongelman ympärille voi syntyä vertaisryhmä, riittää, että ryhmän jäsenet jakavat yhteisen elämäntilanteen tai mielenkiinnon. Vertaisryhmiä perustavat useimmiten kansalaiset tai ammattilaiset, mutta vertaisryhmiä voi syntyä myös spontaanisti. Näin voi tapahtua, kun ennestään tutut ihmiset ovat ajautuneet samankaltaisiin elämäntilanteisiin. (Nylund 2005, 195–197, 203.)

Lasten ja nuorten vertaisryhmät poikkeavat yleensä aikuisten vertaisryhmistä siten, että ne ovat osittain perustettu ennaltaehkäisevästä näkökulmasta. Erityispiirteenä on myös se, että pääsääntöisesti lasten ja nuorten vertaisryhmiä on vetämässä ammattilainen tai aikuinen. Tavoitteena on, että lapset ja nuoret tapaavat toisia samankaltaisessa elämäntilanteessa olevia ja tiedostavan ryhmän avulla, etteivät ole yksin ”erilaisia” tai vaikeassa elämäntilanteessa. (mt., 200–201, 2005.)

Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminta on hyvä esimerkki nuorten vertaisryhmästä. Vertaisohjaajaryhmässä ei keskitytä nuorten ongelmiin, vaan yhteiseen tekemiseen,

oppimiseen, kokemukseen ja tulevaisuuden näkymiin. Ryhmä ja ryhmässä olevat yksilöt vahvistuvat haasteista ja niitä yhdessä ratkoessa. Haasteita ratkoessa ihminen oppii tunnistamaan omia vahvuuksia, mukavuusalueita ja epämukavuusalueita. Näiden tunnistaminen kasvattaa ihmisen itsetuntemusta, ymmärrystä omasta toiminnasta ja tukee kehittymistä (Aarnikoivu 2010, 44). Vertaisohjaajaryhmän on tarkoitus olla omatoiminen ryhmä, jolla on kyky ja valta tehdä ryhmää koskevat päätökset. Ryhmää vetää ja ylläpitää nuorisotyön ammattilainen, joka toimii vertaisohjaajatoiminnan vastuuohjaajana.

Vertaisohjaajaryhmässä nuorella on myös mahdollisuus olla ympäristössä, jossa hänen ongelmansa eivät ole läsnä. Ryhmän kesken ratkotaan vain ne ongelmat, jotka reflektoituvat ryhmään ja haittaavat ryhmän toimivuutta. Esimerkiksi jonkun nuoren vaikeasta elämäntilanteesta aiheutuvat poissaolot nostavat usein puhetta tasapuolisuuden, avoimuuden ja luottamuksen puutteesta. Tämä saattaa myös vaikuttaa negatiivisesti muiden ryhmäläisten sitoutumiseen ja tällaisissa tapauksissa kannustan nuoria kertomaan koko ryhmälle avoimesti omasta tilanteestaan. Useimmiten ryhmä kuitenkin alkaa toimimaan omalla painollaan, ryhmäläiset lähentyvät ja alkavat itse puhumaan avoimesti omasta elämästään muille ryhmäläisille.

Tutkimusta vertaisryhmien vaikutuksista on tehty Pohjois-Amerikassa jo 1960–1970-luvulta lähtien ja Pohjoismaissa vasta 1990-luvulta lähtien. Erityisesti tutkimusta vertaisryhmistä on tehty sosiologiassa, sosiaalityössä, psykologiassa ja psykiatriassa. Vertaisryhmien haittavaikutuksia on raportoitu vain internetissä toimivista vertaisryhmistä. (Nylund 2005, 196, 205.)

4.2 Vertaistuki

Vertaistuen tarkoitus on antaa ja vastaanottaa tukea, apua, uusia näkemyksiä ja malleja samankaltaisia prosesseja läpikäyville ihmisille. Vertaistuen myötä vertainen ymmärtää, ettei ole tilanteessa yksin, ja ainoa, jolla on samankaltaisia kokemuksia. Parhaimmillaan vertaistuen myötä ihmiselle voi avautua kokonaan uusia näkökulmia omaan tilanteeseen ja omien ongelmien ratkomiseen. Vertaistuki mahdollistaa uusien

toimintamallien omaksumisen, kun vertainen pääsee refleктоimaan omaa toimintaansa muiden vertaisten toimintaan. (ASPA 2010, 11–13.)

Koska Viikin vertaisohjaajaryhmien toiminta ei perustu nuorten ongelmiin ja niiden yhdessä käsittelemiseen, näen ryhmäläisten olevan toisilleen enemmän esimerkkejä, joiden käytöstä ja toimintaa he voivat peilata omaansa. Nuoret ovat hyvin erilaisia ja erilaisissa elämäntilanteissa, eikä nuorilla ole niin sanottua yhteistä nimettyä ongelmaa. Useimmiten heitä yhdistää sosiaalisen vahvistamisen tarve ja itsenäistymisen viivästyminen.

Vertaisohjaajatoiminnan vaikutuksesta nuorten elämänhallintaan käsittelevän opin- näytetyön tuloksissa nousee esiin, että vertaisohjaajat Viikin ja Ruoholahden nuorisotaloilla kokivat vertaistuen olevan apua, oman mielipiteen kuuntelemista, lojaalisuutta ja ryhmän tukea (Landgrén & Tuominen 2013, 26).

4.3 Työelämällinen voimaantuminen

Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminnassa tavoitellaan nuorten työelämällistä voimaantumista tarjoamalla nuorille osallistavaa työkokemusta, jonka tarkoitus on edistää nuorten työelämätaitoja ja tukea nuorten työllistymistä. Tavoite ei kuitenkaan ole pelkästään, että toiminnassa opitaan työelämässä tarvittavia taitoja ja lähdetään opiskelemaan tai työllistytään, vaan että löydetään syy omalle työllistymiselle.

Voimaantuminen voidaan määritellä prosessina, joka lisää henkilön itsetuntoa, elämänhallintaa, sisäistä vahvuutta, toiveikkuutta tulevaisuutta kohtaan ja tasapainoa henkilön itsensä ja ympäristönsä kanssa. Voimaantunut henkilö ottaa vastuun omasta elämästään ja kehittämisestään. Voimaantuneella henkilöllä on myös kyky ja halu toimia tavalla, jonka hän itse tietää ja katsoo oikeaksi. (Aarnikoivu 2010, 17.) Tämän lisäksi työelämällisellä voimaantumisella tarkoitan prosessia, jonka avulla nuori pysyy näkemään omat vahvuutensa, saa uskoa omiin kykyihinsä ja rakentaa positiivisia tulevaisuudenkuvia, sekä löytää näiden kautta tarkoituksen opiskeluun ja työllistymiseen. Työelämällisesti voimaantunut nuori tunnistaa omat vahvuutensa ja kehittämis-

tarpeensa, osaa toimia osana yhteisöä, tiedostaa itseä motivoivat tekijät työelämässä sekä kokee olevansa tärkeä ja arvokas yksilö työyhteisössä ja yhteiskunnassa.

Vaikka voimaantuminen onkin henkilökohtainen prosessi, niin voimaantuminen kuitenkin vaatii sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. Jos ajatellaan voimaantumista toiminnan kautta, niin se vaatii henkilöltä itseltään sitoutumista ja osallistumista sekä toiminnalta kannustavaa palautetta, itsearviointia tukevaa vuorovaikutusta, luottamusta, kunnioitusta ja tukea. (mt., 17.) Koen voimaantumisen vertaisohjaajatoiminnassa lähtevän aina sisäisistä tekijöistä, eli henkilöstä itsestään. Mikäli nuori ei sitoudu ja ole sisäisesti motivoitunut toiminnasta, niin toiminta ei pysty vaikuttamaan nuoren voimaantumiseen. Ohjaajan tärkein tehtävä toiminnassa on ylläpitää nuorten sitoutumista ja motivaatiota.

4.4 Motivaatio

Liukkosen (2017, 38–41) mukaan motivaatio voidaan eritellä sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla, eli tekemisen ilolla, myönteisillä tunnekokemuksilla ja tekemisten tuomalla nautinnolla on suurempi vaikutus toimintaan sitoutumisella kuin ulkoisella motivaatiolle, eli palkkioilla, maineella ja kunnialla. Sisäistä motivaatiota lisäävien tekijöiden johdosta henkilö kokee toiminnan itsessään olevan osallistumisen arvoista ja tuottavan hänelle iloa ja myönteisiä tunnekokemuksia. Motivaation tehtävä on antaa voimaa ja saada meidät innostumaan tehtävistämme. Motivaatio vaikuttaa toiminnan intensiteettiin ja pysyvyyteen, eli motivoitunut ihminen sitoutuu ja keskittyy paremmin, mitkä puolestaan johtavat laadukkaisiin suorituksiin.

Aarnikoivu (2011, 47) kirjoittaa työelämätaitoja käsittelevässä teoksessaan motivaatioon vaikuttavan myös työuran vaiheen ja ihmisen iän. Työuran alussa ihmistä useimmiten motivoi palkka ja palkitsemiset, työssä kehittyminen ja oman työn näkyvyys. Kun taas kokeneempi ihminen alkaa arvostamaan työn pysyvyyttä ja yhteistyötä, eikä aineellinen palkitseminen ole enää niin merkityksellinen tekijä.

Kokemukseni perusteella monilla nuorilla yhteinen opintomatka on syy lähteä toimintaan mukaan, mutta matka ei kuitenkaan ole riittävän motivoiva tekijä vuoden mittaiseen sitoutumiseen. Koen nuorten motivoinnin olevan haastavin tehtävä ryhmän vastuuhjaajana, sillä välillä on vaikeaa tunnistaa nopeasti muuttuvat ryhmän tarpeet ja nähdä niiden takaa yksilöiden tarpeet. Jokainen vertaisohjaaja on yksilö, jota motivoi erilaiset tekijät ja niiden tunnistaminen ohjaajana vaatii jatkuvaa vuorovaikutusta. Esimerkkinä useimmat nuoret motivoituvat yhdessä järjestetystä, onnistuneesta tapahtumasta, mutta kaikille se ei kuitenkaan riitä. Osa tarvitsee tämän lisäksi henkilökohtaisia onnistumisia ja niiden tunnustamista. Motivaation puute näkyy nopeasti sitoutumisessa, minkä takia on tärkeää, että toiminnasta löytyy erilaisia motivaatiota ylläpitäviä tekijöitä, kuten Harju (2011) vapaaehtoistoimintaa käsittelevässä artikkelissaan toteaa;

”Kerran rekrytoitu, motivoitu ja koulutettu vapaaehtoinen ei pysy mukana, ellei häntä hoideta säännöllisesti ja hänestä huolehdita.”

4.5 Työelämätaidot

Työelämätaidot ovat herättäneet keskustelua 1980-luvun loppupuolelta lähtien ja jo tuolloin työnantajat nostivat esiin yhteistä huolta vastavalmistuneiden nuorten puutteellisista työelämätaidoista. Tällöin X-sukupolvi oli juuri astellut työelämään ja toi mukanaan ajatusmaailmaa uudenlaisista työelämätaidoista. Suuret ikäluokat aloittivat työelämässä 50-luvulla, X-sukupolvi 80- ja 90-luvuilla ja Y-sukupolvi 2000-luvulla. Eri sukupolvien käyttäytymistä työelämässä ja odotuksia työelämältä on jo pitkään tutkittu ja niiden välillä koetaan usein olevan merkittäviä eroja. Esimerkiksi suurille ikäluokille tärkein syy vaihtaa työpaikkaa oli vakituinen työpaikka ja X- ja Y-sukupolville urakehitys ja lisääntynyt vapaa-aika. (Aarnikoivu 2010, 11, 39.)

Käsitys työelämätaidoista on pitkään keskittynyt ainoastaan osaamiseen ja ammattitaitoon, joten muut osaamisalueet ovat jääneet marginaaliin. Nykyään kuitenkin ajatellaan tärkeäksi, että työntekijä näiden lisäksi omaa myös uranhallintataitoa ja yleisiä työelämätaitoja, jotka liittyvät työelämässä ja työyhteisössä toimimiseen. (mt., 39.) Tämän päivän käsitys työelämätaidoista koostuu yleisistä työelämätaidoista, yhteis-

työtaitoista, uranhallintataidoista ja alakohtaisista työelämätaidoista. Nämä ovat kokemuksesta kertyviä ja opittavia taitoja. (Salminen 2015, 69–71; mt., 39.)

Suomalaisen Työn Liiton (2017) tilaamassa *Made by Finland* -kampanjatutkimuksesta selvitettiin suomalaisten mielipiteitä tulevaisuuden työelämästä ja työelämässä tarvittavista taidoista. Taloustutkimuksen tekemä kyselytutkimus toteutettiin helmikuussa 2017 ja siihen osallistui 2 219 18–72-vuotiasta suomalaista ja tutkimuksen tulokset olivat seuraavat:

Teknologian käyttö 89 %, kyky sopeutua muutokseen 78 %, jatkuva oman ammattitaidon kehittäminen 75 %, kyky toimia eri kulttuureissa 74 %, kyky markkinoida omaa osaamista 73 %, luova ajattelu ja halu hakea uusia ratkaisuja 72 %, asiantuntijuus 62 %, itseohjautuvuus 59 %, ryhmätyötaidot 55 %, ihmissuhdetaidot 53 %, paineensietokyky 52 %, vaatimus jatkuvasta tavoitettavuudesta 48 %, pitkäjänteisyys/hyvä keskittymiskyky 38 %, fyysinen kunto 23 %, kädentaidot 19 %.

Artikkelia varten haastateltu Työterveyslaitoksen erikoisasiantuntija Auli Airila toteaa, että Työterveyslaitoksen nuorille tehdyn *Tutustu työelämään ja tienaa* – aineiston perusteella nuorten näkemykset tulevaisuuden työelämästä näyttäytyvät samansuuntaisina (Suomalaisen Työn Liitto 2017).

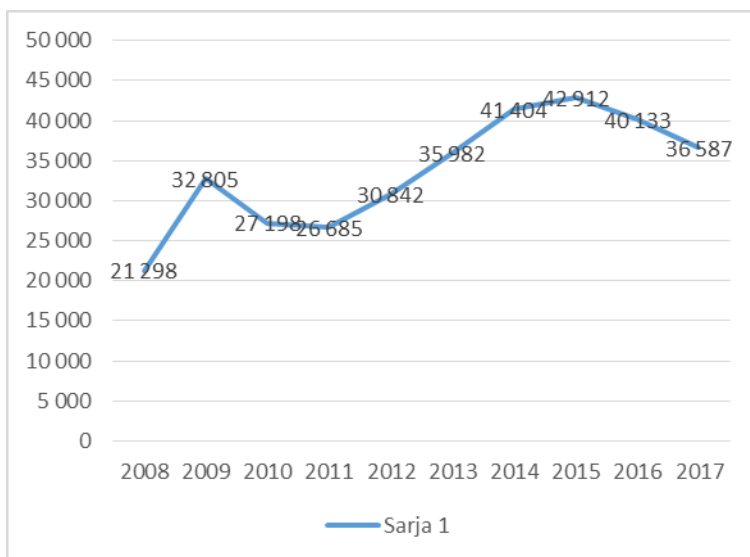
4.6 Nuorisotyöttömyys Suomessa vuosina 2008–2017

Nuorten työttömyysaste kuvaa 18–25-vuotiaiden työttömien osuutta työvoimasta ja se pohjautuu työttömiin työnhakijoihin, jotka ovat rekisteröityneitä TE-toimistoihin. Työttömiin ei kuulu päätoimiset opiskelijat, työkokeilijat, palkkatuetut tai muut työllistymistä edistävissä koulutuksissa tai valmennuksissa olevat nuoret. (Nuorten hyvinvointikertomus 2017).

Jos tarkastellaan nuorisotyöttömyyttä Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana, niin viiden viime vuoden aikana nuorisotyöttömyys on ollut huolestuttavissa lukemissa. Nuorisotyöttömyys on lähtenyt nousuun vuonna 2013 (ks. kuvio 1). Samana

vuonna Z-sukupolven vanhimmat ovat täyttäneet 18 vuotta ja alkaneet siirtymään työelämään. Sukupolven työllistyminen on herättänyt huolta työntajissa jo ennen heidän työelämään siirtymistään (Välikangas 2014).

Vaikka nuorisotyöttömyys on lähtenyt viime vuonna hieman laskuun, niin esimerkiksi Helsingissä vastavalmistuneiden nuorten ja pitkäaikaistyöttömien nuorten työttömyys oli kasvanut viime vuoden aikana suhteellisesti muita voimakkaammin. Nuorten pitkäaikaistyöttömyys oli harvinaista vielä muutama vuosi sitten (Helsingin kaupunki 2017a).



Sarja 1 kuvastaa Suomessa asuvien alle 25-vuotiaiden työttömien määrää marraskuussa 2008–2016 ja elokuussa 2017 (TEM 2008 -2017).

Kuvio 1. Nuorisotyöttömyys Suomessa vuosina 2008–2017.

Nuorisotyöttömyyden syitä ei täysin tunneta, mutta syitä pidetään monimutkaisina. Suurimpina ongelmina pidetään koulutusjärjestelmän huonoa kykyä mukautua työmarkkinoiden alati muuttuvia tarpeita sekä koulutuspolitiikan hidasta uusiutumista. (Niemelä 2017.) Tämä todennäköisesti näkyy myös nuorten kiinnostuksessa hakeutua opiskelemaan.

Työelämä on kovassa muutoksessa ja selvä suunta on se, ettei yhteiskunnan ja yritysten päätehtävä ole enää työllistäminen. Huoli keskittyy niiden tuotteiden ja palveluiden tehokkaaseen tuottamiseen, joita varten yritykset ja palvelut ovat perustettu. Työn luonne muuttuu projektiluontoiseksi ja patkätyöt lisääntyvät, perinteiset työpaiikat vähenevät ja kilpailu kovenee. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän on otettava vastuu omasta osaamisestaan, kehityksestään, urasuunnittelustaan ja työllistymiskelpoisuudestaan. (Salminen 2015, s.11–12.)

Helsingin kaupunginkanslian tutkija Sanna Rannon mukaan heikommilla alueilla koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle jäämisestä ennustetaan tulevan enemmän normaalia. Tällä hetkellä Helsingissä on alueita, joissa 40 prosentilla nuorista ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta. Ilman ammatillista tutkintoa työllistyminen on vaikeampaa ja siksi työttömyyden ennustetaan kasvavan. Syrjäytymisvaara todennäköisesti myös kasvaa tulevaisuudessa, koska työelämän osaamisvaatimukset lisääntyvät jatkuvasti. (Helsingin uutiset 2017.)

4.7 Z-sukupolvi

Z-sukupolvella tarkoitetaan vuosina 1995–2010 syntyneitä. Z-sukupolven edustajaa kuvaillaan usein diginatiiviksi, sillä sukupolvi on kasvanut aikaan, jossa digitaalisuus on ollut aina läsnä (Vallinkoski 2017.)

Aunala & Lötjönen (2016, 13, 56) X-, Y- ja X-sukupolven johtamista käsittelevän opinnäytetyön mukaan Z-sukupolvi haastaa johtamista, sillä sukupolvelle vapaa-ajasta on myös tullut merkityksellisempää kuin työstä. Sukupolvea työelämässä motivoi vapaus, työn haasteellisuus ja mielenkiintoisuus, arvostus ja hyvä työyhteisö. Sukupolven haasteena nähdään se, ettei työn tavoite ole enää raha, eikä sukupolvi halua pitkiä työsuhteita. Sukupolvelle ominaista on myös lapsuuden hyvä elintaso, teknologian päivittäinen käyttö ja yksityisyydestä luopuminen. (Aunala & Lötjönen 2016, 13, 56.)

Y-sukupolven koetaan jo tuoneen tulevan Z-sukupolven käyttäytymispiirteitä osittain työelämään, mutta Z-sukupolvi on vielä itsevarmempi ja tuo jatkuvan muutoshalukkuuden vielä vahvemmin osaksi työyhteisöjä. Sukupolvi tuo mukanaan työelämään uudenlaisen monimuotoisuuden, jossa asioita täytyy lähteä ajattelemaan täysin uudella tavalla. (mt., 2016, 12–13.)

Huolestuttavaa työelämän ja työllistymisen näkökulmasta on Z- sukupolven luku- ja kirjoitustaitojen nopea heikkeneminen, jonka uskotaan johtuvan lisääntyneestä pikaviestinnän käytöstä ja vähäisestä lukemisesta. Tämä koetaan erityisen huolestuttavana, sillä elämme tekstiyhteiskunnassa, jossa on vaikea pärjätä ilman kirjallisen viestinnän taitoja. (Kaseva 2017.)

5 AINEISTONKERUUMENETELMÄT

Nuorten kokemuksia vertaisohjaajatoiminnasta olen selvittänyt taustoittavalla kyselyllä, jonka jälkeen olen teemahaastattelut kolmea kyselyyn vastannutta nuorta. Teemahaastattelut käytiin osittain taustoittavan kyselyn tuloksien pohjalta. Näiden lisäksi olen käyttänyt tietolähteenä kokemukseräistä havainnointia, joka perustuu neljän vuoden työkokemukseen vertaisohjaajatoiminnan vastuuhjaajana sekä vertaisohjaajien videohaastattelua, joka on toteutettu tammikuussa 2017.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka lähestymistapa on etnografinen. Etnografinen lähestymistapa tarkoittaa, että tutkija elää ilmiön kanssa ja on vastuussa toiminnasta, mutta ei ole osallinen toiminnassa. Opinnäytetyöni lähtökohta on induktio ja sen tarkoitus on tuottaa ymmärrystä. Laadullinen tutkimus pyrkii aina ilmiöiden syvälliseen ymmärtämiseen ja niiden kuvaamiseen. (Kananen 2014, 19–26.)

5.1 Havainnointi

Havainnointi on yksi vanhimmista tavoista kerätä aineistoa ja havainnointia voidaan käyttää sekä laadullisessa, että määrällisessä tutkimuksissa. Havainnoin yleisin tarkoitus laadullisessa tutkimuksessa on tuottaa ymmärrystä ilmiöistä, joita ei tunneta, mutta tiedetään olevan olemassa. Havainnointi tapahtuu tarkkailemalla ja tekemällä havainnoinnista muistiinpanoja. Havainnoinnilla pyritään ymmärtämään ihmisen tai ryhmän käyttäytymistä sekä toimintaa ja se liittyy aina tilanteeseen tai tapahtumaan (Kananen 2014, 65–68.) Opinnäytetyöni havainnointi perustuu neljän vuoden työkokemukseeni vertaisohjaajatoiminnan vastuuhjaajana. Kokemusperäisen tietoni avulla pyrin ymmärtämään ja jäsentämään vertaisohjaajaryhmän toimintaa.

5.2 Videohaastattelu

Laadullisessa tutkimuksessa dokumenteilla tarkoitetaan jo olemassa olevia aineistoja, jotka voivat olla kirjoitettuja, kuvallisia, äänitettyjä tai muita visuaalisessa muodossa tuotettuja aineistoja. Yhtenä opinnäytetyöni tietolähteenä olen käyttänyt Viikin vertaisohjaajatoiminnasta tehtyä videohaastattelua. Videohaastattelun tarkoitus on tukea ja täydentää muuta tutkimusmateriaaliani. (Kananen 2014, 90–92.)

Tammikuussa 2017 toteutettuun vertaisohjaajien videohaastatteluun osallistui kaksi Viikin nuorisotalon vertaisohjaajaa. Vertaisohjaajilta kysyttiin, mitä kaikkea vertaisohjaajan tehtäviin kuuluu, millainen on hyvä vertaisohjaaja ja mitä hyötyä siitä nuorelle on. Haastattelun on toteuttanut nuorisoasiankeskuksen toimitus. (Munstadi 2017.)

5.3 Taustoittava kysely

Tausta-aineistoa olen kerännyt käyttäen puolistrukturoitu kyselyä, joka muodostuu eksakteista kysymyksistä, joita seuraa teemaan liittyviä avoimia kysymyksiä. Kyselyn

tarkoitus laadullisessa aineistossa on ilmiön taustoittaminen ja tutkittavan ilmiön ymmärtäminen tai sen todentaminen. (Kananen, 2014, 74–75.)

Kyselyllä lähdin selvittämään, toteutuuko vertaisohjaajatoiminnalle asetetut tavoitteet ja keskeisimmät sisällöt nuorten näkökulmasta. Kysely koostui kohdista taustatiedot, toiminnassa opitut työelämätaidot, vertaisohjaajakoulutus, motivaatio, osallisuus ja vastuu sekä ohjaajien tuki. Tämän lisäksi käytin Salmisen (2015, 59, 69–71) määrittelemiä työelämätaitoja sekä motivaation lähteitä vastausvaihtoehtoina kohdissa: Millaisia työelämätaitoja olet oppinut vertaisohjaajatoiminnan aikana ja mitkä asiat motivoivat sinua vertaisohjaajatoiminnassa. Motivaation lähteisiin olen lisännyt opintomatkan, sillä kokemukseni perusteella opintomatka on nuorille iso motivaatiota lisäävä tekijä. (ks. liite 1.) Monille opintomatka on myös ollut ensimmäinen ulkomaanmatka. Anonyymin kyselyn olen teettänyt joulukuussa 2016 yhdeksälle vuosina 2012–2016 Viikin vertaisohjaajatoiminnassa mukana olleille nuorille.

Päädyin järjestämään kyselytilaisuuden, sillä paikan päällä pystyin vastaamaan kyselyyn kohdistuviin kysymyksiin. Tilaisuuteen pyysin kaikki 13 vuosina 2012–2016 työskennellyttä vertaisohjaajaa, jotka ovat olleet toiminnassa mukana pilottikokeilun jälkeen. Pilottiryhmässä aloittaneista pyysin vain ne vertaisohjaajat, jotka olivat jatkaneet myös seuraavassa ryhmässä. Pilottikokeilun jälkeen toiminnan sisältö muuttui huomattavasti, sekä toiminnassa aloitti uusi vastuuhjaaja. Kyselytilaisuudessa kyselyn kohdat käytiin yhdessä läpi ja pyrin avaamaan kakkien kohtien tarkoituksen vastaajille. Keskustelua syntyi eniten kyselyn kolmannesta kohdasta, jossa kysyttiin minäkalaisia työelämä- ja yhteistyötaitoja toiminnasta on opittu ja mitä luetellut työelämä- ja yhteistyötaidot tarkoittavat käytännössä. Vastajat saivat esittää tarkentavia kysymyksiä täyttäessään kyselyä. Kyselylomakkeet palautettiin muovitaskuun, jonka keräsin tilaisuuden päätyttyä.

Kyselytulokset litteroin kuvioiksi (ks. liite 2), jotta niitä olisi helpompi tarkastella. Kyselyssä olen kysynyt vuotta, jolloin vastaaja oli mukana toiminnassa, sillä ajatuksena oli ensin myös vertailla ryhmien kokemuksia keskenään. Vastauksista ei kuitenkaan löytynyt huomattavia ja vertailun näkökulmasta tarvittavia poikkeumia.

Kyselytulosten pohjalta voidaan todeta, että toiminnan tavoitteet ja keskeisimmät sisällöt ovat toteutuneet nuorten näkökulmasta. Kyselytulosten pohjalta ei kuitenkaan vielä tiedetä, mitkä ovat kokemuksiin vaikuttavat tekijät toiminnassa

5.4 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on laadullisen tutkimuksen yleisimmistä tavoista kerätä aineistoa ja sitä käytetään tuottamaan tietoa ja ymmärrystä ilmiöistä, joista on olemassa ennakkokäsitys, mutta ei mallinnusta. Teemahaastattelu voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Haastattelun teemat ovat syntyneet haastattelijan ennakkokäsityksistä ja teemat toimivat haastattelun puheenaiheina ja keskustelun herättäjinä. (Kananen 2014, 70–76.)

Teemahaastattelun teemat ovat syntyneet toiminnan keskeisimmistä sisällöistä ja opinnäytetyöni kehittämiskysymyksistä. Teemojen avulla joiden kautta lähdin selvittämään nuorten kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä.

Teemahaastattelussa käytin kuutta teemaa (ks. liite 3):

1. Motivaatio
2. Voimaantumisen
3. Oppiminen
4. Ryhmän vaikutus
5. Työllistyminen
6. Z-sukupolvi ja työelämä

Sain haastattelun kolmelta kyselyyn vastanneelta nuorelta. Yhden yksilöhaastattelun Skypen välityksellä ja yhden ryhmähaastattelun, jossa oli kaksi haastateltavaa. Nauhoitin molemmat haastattelut ja varmistin haastateltavilta, että haastatteluiden nauhoittaminen sopii heille. Kummatkin haastattelut toteutettiin 3.10.2017.

Haastatteluiden alussa kerroin opinnäytetyöni tarkoituksen ja varmistin vielä haastateltavilta, että saan käyttää haastattelujen tuloksia opinnäytetyössäni. Haastatteluti-

lanteessa annoin haastateltaville taustoittavan kyselyn tulokset ja haastattelu käytiin osittain kyselytulosten pohjalta. Esimerkiksi kyselyssä vertaisohjaajat olivat vastanneet kolmannessa kohdassa, millaisia työelämätaitoja he olivat toiminnassa oppineet ja haastattelussa he saivat kertoa, mitkä tekijät vaikuttivat kyseessä olevien taitojen oppimiseen. Kertasimme alussa kyselyn tulokset ja avasin muutamia käsitteitä haastateltaville, esimerkiksi käsitykset sukupolvista (ks. liite 2). Haastattelussa olevat teemat olin lähettänyt haastateltaville etukäteen, jotta he pystyivät hieman valmistautumaan haastatteluun.

Haastattelutuloksia aloitin analysoimaan litteroimalla haastattelut. Nauhoitettua haastattelua tuli yhteensä neljä ja puoli tuntia. Aineiston analyysimenetelmänä olen käyttänyt teemoittelua. Teemoina käytin opinnäytetyölleni esitettyjen kehittämiskysymysten lisäksi nuorten taustatietoja ja toiminnan kehittämisehdotuksia, joiden alle jaoin teemahaastatteluista litteroidun tekstin ja muun tutkimusaineiston. Tämän jälkeen karsin tulosten kannalta epäoleelliset asiat ja toistot pois tekstistä.

Lopuksi lähetin tulokset vielä haastateltaville tarkistettaviksi. Tällä varmistin, etten vääristele haastateltavien sanomaa. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että heidän ajatukset tulevat hyvin esille tekstissä. Haastateltavat eivät kokeneet tarvetta korjata tekstiä.

Aikaa olin varannut noin puolitoista tuntia haastattelua kohti, mutta kummatkin haastattelut kestivät yli kaksi tuntia. Kaikille haastateltaville oli selkeästi tärkeää päästä kertomaan omista kokemuksistaan. Yksilöhaastattelu eteni selkeästi teemoittain ja ryhmähaastattelu taas oli avointa keskustelua, jossa esitin oikeastaan vain teemat ja muutaman tarkentavan kysymyksen.

6 TULOKSET

Tässä luvussa avaan työni tulokset, jotka olen teemoitellut vastaamaan opinnäytetyöni kehittämiskysymyksiä. Näiden lisäksi olen lisännyt alaluvut kyselyyn vastannei-

den ja teemahaastateltavien taustatiedoille sekä toiminnalle esitetyille kehittämisideoille, jotka ovat nousseet haastatteluista ja kyselyn avoimissa kohdista.

6.1 Nuorten taustatiedot

Kyselyyn vastanneet nuoret ovat olleet vertaisohjaajatoiminnassa mukana vuosina 2012–2016. Kolme vastanneista oli toiminnassa aloittaessaan työttömänä ja kuusi opiskelijoita.

Opinnäytetyötäni varten haastattelin kolmea kyselyyn vastannutta nuorta. Haastateltavista kaksi oli vertaisohjaajatoiminnassa aloittaessaan opiskelijoita, joista kummallakin oli vaikeuksia saada opinnot suoritettua ja yksi oli työtön. Tällä hetkellä yksi haastateltavista opiskelee lakia yliopistossa, yksi odottaa pääsykoetuloksia kauppa- korkeakoulusta ja yksi opiskelee oppisopimuksella nuoriso-ohjaajaksi. Yksi haastateltavista on ollut vertaisohjaajatoiminnassa mukana vuoden, yksi kaksi vuotta ja yksi kolme vuotta.

6.2 Vertaisohjaajatoiminnassa opitut työelämätaidot

Kyselyn perusteella vertaisohjaajatoiminnassa opitaan eniten ryhmätyö- ja vuorovai-
kutustaitoja, kykyjä tunnistaa työpaikan pelisääntöjä, suunnittelu- ja organisointitaitoja, ammatillista suhtautumista omaan esimieheen ja kollegoihin sekä työturvallisuus-, kokous- ja tiimityötaitoja (liite 2).

Teemahaastatteluissa esiin nousi, että toiminnassa opitaan myös ottamaan, jakamaan ja kantamaan vastuuta, pyytämään apua, oma-aloitteisuutta, hyväksymään erilaisia ihmisiä, antamaan tilaa, kuuntelemaan muiden mielipiteitä ja olemaan läsnä. Lisäksi haastateltavat kokivat, että heidän itseluottamus ja –varmuus ovat kasvaneet merkittävästi toiminnan aikana.

Haastateltavat kuvailivat opittuja taitoja seuraavasti:

”Tossa toiminnassa kehittyi sosiaaliset taidot koko ajan ja siis etenkin oma-aloitteisuutta oppi tos toiminnassa ja itsevarmuus tuoda omii mielipiteitä esille. Nyt on helpompi olla töissä.” (Haastateltava 1)

”Musta tuntuu, et mä opin niiltä muilta tosi paljon kärsivällisyyttä. Teki välillä mieli raivoo ja kertoo, miten homma piti hoitaa, mut sit mä opin antaa tilaa ja kuuntelee muitten mielipiteitä. Siinä kasvo ja nykyään mun on tosi helppo olla erilaisten ihmisten kanssa.” (Haastateltava 1)

”Aluks sitä ei todellakaan nähny, et mitä kaikkee pitää ottaa huomioon, ennen ku meni sinne. Sit vasta työskennellessä näki ja alko hahmottaa, miten paljon siinä pitää tietää. Siinä oppi ja se oppiminen tuntu hyvältä ja se, ku huomasi uusia puolia itestä.” (Haastateltava 2)

”Toiminnassa huomasi, että vastuu on pakko jakaa, me ollaan tiimi ja meidän on pakko arvostaa toisiamme. Siinä huomasi sen, ettei voi antaa toisen tehdä enemmän. Siinä kyllä oppi ottaa vastuuta. Ja sen, et tiimityö oli se, millä onnistuttiin.” (Haastateltava 2)

”Tos toiminnassa kehitty ihan hirveesti niinku elämäntaidot, oppi jakaa vastuuta ja näkee tiimin tärkeyden ja sen, kuinka ei tarvii pärjää yksin.” (Haastateltava 2)

”Oppi sanoo, jos joku tuntuu väärältä ja huonolta, vaik sitä pelkäs et joku tuomitsee. Mut loppupeleis sen vaan tajusi, et eihän aina voi kaikki olla samaa mieltä.” (Haastateltava 1)

”Tossa toiminnassa saa niin paljon itsevarmuutta ja osaamista, just sen käytännön, vastuun ja tekemisen kautta ja niistä saa aina lisää motivaatiota.” (Haastateltava 2)

”Tossa oppi kattoo kokonaisuuksia ja se on ihan älytön taito.” (Haastateltava 3)

”Ja tossa toiminnassa oppi sen, kuinka tärkeitä on kuunteleminen ja se, että antaa toisille tilan puhua ja katot niitä silmiin ja oot läsnä” (Haastateltava 2 & 3)

Videohaastattelussa vertaisohjaajat kertoivat oppineensa olemaan nuorten kanssa tekemisissä ja toimimaan sosiaalisissa tilanteissa (Munstadi 2017).

6.3 Oppimisen taustalla olevat tekijät

Oppimisen taustalla koettiin olevan annettu vastuu, haastava työympäristö, mahdollisuus vaikuttaa tehtävään työhön, työssä onnistuminen, vertaisryhmä ja –tuki ja mah-

dollisuus reflektoida omaa käytöstään ja toimintaa ohjaajien ja muiden vertaisohjaajien käytökseen ja toimintaan. Vastuu ja haastava työympäristö koettiin olevan tärkeimmät oppimiseen vaikuttavat tekijät. Vastuu yhdistettiin myös vastuuohjaajan ja muiden ohjaajien luottamukseen ja sen lunastamiseen. Kummassakin haastattelussa nousi selkeästi esille annetun vastuun ja luottamuksen merkitys toiminnassa. Motivaation koettiin olevan pohja kaikelle oppimiselle.

Vastuun ja haastavan työympäristön merkitys toiminnassa nousi voimakkaasti kummassakin haastattelussa. Tärkeänä pidettiin, että työkokemus on autenttinen. Taustoittavassa kyselyssä kaikki vastanneet kokivat saaneensa toiminnassa tarpeeksi vastuuta.

”Vertsutoiminnassa on todellakin se kaikki, missä nuoret voi oppia työelämää. Mut siinä pitää olla se vastuu ja ne haasteet. Sen pitää olla autenttinen työelämäkokemus, eli jos sä mokaat, ni sä otat siitä myös vastuun etkä ala selittele mitää. Ite suunniteltu ja tehty, joten myös ite mokattu. Siitähän sen oppii ja nuoret todellakin tarvii tällasta toimintaa.” (Haastateltava 2 & 3)

”Työelämätaitoja oppi silleen, et sulla on autenttien olo siitä, et sä oot töissä ja sä joudut miettii ne asiat ja olee vastuussa sun omista päätöksistä ja teoista.” (Haastateltava 1)

”Sen pitää tulla ilmi tässä opinnäytetyössä, että tärkeintä on se vastuu, et se on tän homman ydin. Pitää olla ensin se, että pääsee tekee itsenäistä työtä haastavissa olosuhteissa. Sit siinä alkaa pikku hiljaa kehittyä ja pystyy ottaa koko ajan enemmän vastuuta. Pitää tuntea olevansa oikeesti ohjaaja ja oikeesti töissä. Jos ei ois saanu sitä avainkorttia ja sitä nutan puhelinta, ni ei se ois tuntunu samalta. Piti saada ne samat oikeudet, mitä normaalistikin töissä saa.” (Haastateltava 2)

”Siellä ei oo kukaan pitää sua kädestä kiinni, vaan sä joudut oikeesti ihan ite ratkoo ne ongelmat siellä. Ja se fiilis, ku tajus et musta oikeesti on tähän. Siis ku tuntu aluks tosi haastavalta se työ, mut just sen takia niin palkitsevalta.” (Haastateltava 2)

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työssä onnistuminen innosti ottamaan enemmän vastuuta ja toi itsevarmuutta. Oman työn suunnittelemisen koettiin vahvistavan oppimista. Taustoittavassa kyselyssä 7/9 vastasi saaneensa vaikuttaa työhön ja sen sisältöön (ks. liite 2).

”Aina ku tajus selviivänsä jostain, ni huomaa et halua lisää ja lisää vastuuta. Ja siinä aina yllätty itekin, et mihin kaikkeen mä pystyn.” (Haastateltava 3)

"Sit ku saa sen mahdollisuuden ite suunnitella ja organisoida sitä työtä, ni kyl siinä oppii enemmän." (Haastateltava 1)

"Huomas et porukka oli siinä enemmän messissä, ku sai vaikuttaa siihen mitä tehää ja sen huomias et se innostus tehä sitä juttua ja töitä ja ottaa se vastuu niistä oli paljon voimakkaampi, ku sai niinku vaikuttaa." (Haastateltava 1)

"Se et oot saanu tuoda omia taitoja ja oot saanu kehittää sitä toimintaa, ja saanu olla aidosti mukana siinä toiminnassa ja vaikuttaa siihen, mitä tehdään, ni siitä saa just sitä itsevarmuutta." (Haastateltava 2 & 3)

"Se on tärkeätä, et pääsee oikeesti näyttää, et osaa sen homman ja mä tuon tähän toimintaa tällasta osaamista ja mä oon arvokas täällä." (Haastateltava 2)

Tämän lisäksi tärkeänä pidettiin ryhmän tuomaa tukea ja mahdollisuutta reflektoida omaa käytöstä ja toimintaa vertaisiin ja ohjaajiin. Ryhmä- ja tiimityötaitoja koettiin opittavan siten, että työtä tehdessä oli pakko "pelata yhteen" ja selvittää ryhmän ja työn tuomista haasteista.

"Jos jotain ei osannu tehä, ni sit vaan kattoo, miten ohjaajat tai muut vertsut sen homman hoitaa. Vähän niinku, et eka seuraa ja sit, ku saa sen varmuuden, ni voi itekin alkaa hoitaa niitä tilanteita." (Haastateltava 2)

"Oppii voi sillee, et voi seuraa muiden käytöstä. Ite opin parhaiten tarkkailemalla ohjaajien tekemisiä ja sit yritin toimia sen mukasesti." (Haastateltava 1)

"Se pakottaa sen tiimin tekee yhteistyötä, ku se ympäristö on haastava." (Haastateltava 3)

"Se siinä just on, et ku on niitä ongelmii, haastava ympäristö ja paljon vastuuta, ni se pakottaa sen tiimin toimimaan. Koska, jos se tiimi ei toimi, ni ei saada aikaa mitää. Tossa kyl oppii sen tiimityöskentelyn tärkeyden ja sen oman arvon ja panoksen arvon. Haaste ja vastuu opettaa." (Haastateltava 2)

"Se et ties toistensa vahvuudet siinä tiimissä, ni helpotti ihan älyttömästi sen työn tekoa ja vastuunjakoa. Se oli tärkeätä. Se tiimityö oli tosi iso juttu ja sen tiimin tuki." (Haastateltava 2)

"Ryhmätyötaitoja oppi sillee, ku kaikki oli niin erilaisia ja oli vaan pakko pystyä toimimaan yhdessä. Oli pakko kuunnella muita." (Haastateltava 1)

"Tiimissä tosi tärkeätä oli se, et sä pystyt turvautuu sun tiimiläisiin ja ne on sun tukena siinä, jos sä tarviit jotain. Tai et ne on aina siinä ja hoitaa omat hommansa." (Haastateltava 1)

6.4 Työllistymistä tukevat tekijät toiminnassa

Kaikki kyselyyn vastanneet olivat kokeneet vertaisohjaajatoiminnan tukeneen heidän työllistymistään. Haastatteluissa koettiin työllistymistä tukevien tekijöiden toiminnassa olevan henkinen kasvu, toiminnasta saatu työkokemus, toiminnassa kehittyneiden taitojen tuoma itsevarmuus ja -tietoisuus ja ohjaajien tuki. Kaikki sanoivat, että toiminnassa saadulla vastuulla on pystynyt vakuuttamaan työnantajat sitoutumisesta ja vastuunottamisesta työelämässä. Työnantajat ovat arvostaneet työkokemusta. Kaikki olivat sitä mieltä, että toiminnalla on ollut merkittävä vaikutus omaan työllistymiseen. Videohaastattelussa vertaisohjaajat olivat sitä mieltä, että toiminnasta saa hyvää työkokemusta.

”Mä ainaki oon saanut tosta toiminnasta niin paljon irti. Esim. käyttäytymismalleja työelämään, eli mun on nyt niin paljon helpompi toimia ihmisten kanssa. Vaikka mä oonki aina ollu tosi sosiaalinen, ni nyt mun on niin paljon helpompi ymmärtää erilaisia ihmisiä ja mä en enää hakeudu mun omanlaisten ihmisten seuraan, vaan siin vaan oppii olee niinku aikuinen. Siit asti, ku mä alotin ton vertsuhomman, ni mä oon saanu jokaisen työpaikan, mihin mä oon hakenu. Mä en tiä liittyykö se suoraan siihen vai johtuuks se siitä, et oon kasvanu ihmisenä.” (Haastateltava 1)

”Mä osaan ratkoa tilanteita nykyään helpommin ja osaan olla erilaisten ihmisten kanssa. Osaan myös kattoo eri näkökulmista asioita ja nähä asioita silleen kokonaisuudessaan. Se et mulle annettiin niin paljon vastuuta tos vertsujutus, ni se korreloi siihen, et mulle on työpaikoillakin annettu tosi paljon vastuuta ja et se on niinku helpottanu mun työn saantia.” (Haastateltava 1)

”Mä voin sanoa, että en ois kyllä päässy oppariin ilman tätä kokemusta ja ne sano sen ihan suoraan myös siellä, et tää toiminta ja siitä tullut työkokemus on se syy, miks sut valittiin. Eli kaikki se, mitä mä tein siellä vertsunä, ni autto mua pääsee tähän. Sai ne kunnan vastuut yms. Ekalla kerralla en päässy ees haastatteluun, mut vertsukokemuksen jälkeen mä pääsin ja sain sen paikan. Ja just se, ku pysty kirjottaa ja kertoo, mitä on tehny ja on ollu oikeesti isossa vastuussa ja hoitanu sen kunnolla.” (Haastateltava 3)

”Ku menin kaupungille työhaastatteluun, ni pääsin heti siihen paikkaan tällä kokemuksella. Tän takia. Mä kerroin, et olin vertsunä, mitä se toiminta oli ja se teki niihin ihan heti vaikutuksen. Ja myös se, et ilman tätä toimintaa, ni en mä ois uskonu et musta on sellaseen. Mut sillon mä ajattelin, et hitto kyllä mä pystyn tähän. Mä oon oppinu taidot tästä ja nyt mä tiedän mun potentiaalini.” (Haastateltava 2)

”Mä jotenkin aluks mietin, etten mä pysty tällaseen hommaan tai siis niinku olee jossain sosiaalialalla. Mut vertsuhommassa mä huomasin, et mä oikeesti ymmärrän ja osaan keskustella ja auttaa. Se liftas mut ja tajusin, et ei mun tar-

vii olla mikään raksaäijä tai ei se oikeestaan oo mun juttu ollenkaan.” (Haastateltava 3)

”Mut siinä toiminassa tärkeimmät vahvuudet, jotka siitä saa on se et sul on niinku se todistus, et sä oot tehny sitä ja sit toinen on se et sul on ne henkiset taidot, jotka pysyy sulla sun loppuelämän ja sä voit tehdä niinku monia asioita niillä taidoilla. Eli vähän niinku se itsevarmuus, mitä sä saat siitä” (Haastateltava 2)

”Musta tuntu sillon, et vaikka mä en ikinä pääsis tälle alalle töihin, ni nää taidot tulee auttaa mua mun elämässä ihan todella pitkälle” (Haastateltava 3)

”Sä selviit ihan mistä vaan, jos sä pystyt pitää taloa auki 30 junnulle. Siis ihan oikeesti. Tää on niin hyvä kokemus, et sä saat sen vastuun itelles” (Haastateltava 2 & 3)

”Sillon ku mä olin leikkipuistossa töissä, ni mä pystyin vetää siellä ihan mitä vaan toimintaa mä halusin. Ja kaikki oli ihan vakuuttuneita. Ja mäki tiedän satavarmasti, että se oli ton vertsu toiminnan ansiosta.” (Haastateltava 2)

”Just se ku on ollu joskus pakko olla vastuussa, ni nykyään ei ees enää mieti, et uskaltaako sanoo oman mielipiteensä ja ehdottaa niitä omia juttuja.” (Haastateltava 3)

”Me ollaan konkreettinen esimerkki sitä, et toi toiminta toimii, koska me työllistettiin kummatkin sen avulla ja me kehityttiin henkisesti ihan todella paljon.” (Haastateltava 2)

Ohjaajien tuki työnhaussa koettiin myös tärkeäksi. Kaikki haastateltavat kokivat saaneensa ohjaajilta tukea tarvittaessa, mutta kyselyssä ja haastatteluissa nousi esiin, että tukea olisi voinut kuitenkin olla enemmän. Kyselyyn vastanneista kuusi koki saaneensa ohjaajilta tukea työn haussa, viisi apua opiskelupaikan etsimisessä, kolme tukea opiskelumotivaatioon ja yksi muuhun elämänhallintaan.

”Ohjaajilta sai apua ja tukea ihan kaikkeen, mihin pyys.” (Haastateltava 2)

”Musta mä sain tosi paljon tukea. Esim. jos mä hain töihin tai jotain, ni mua autettiin kaikessa. Mut ehkä sitä tukea ois voinu olla kuitenkin enemmän. Ja ehkä siinä ryhmässä ois voinu jutella enemmän omista ja muitten ongelmista. Mut silti mä koen, että mä sain hyvin tukea ja sain aina mun omat jutut sen takii hoidettuu.” (Haastateltava 1)

6.5 Nuoria motivoivat tekijät toiminnassa

Haastattelussa kaikki kokivat motivaation olevan voimaa ja jaksamista antava elementti. Motivaation koettiin myös olevan pohja kaikelle oppimiselle toiminnassa.

”Se on sillee, et jos sulla on intohimoo tehdä jotain, ni sä saat siitä niinku jaksamista tehdä ja panostaa siihen juttuun.” (Haastateltava 1)

”Motivaatio on sitä, et sul on joku tavote ja se motivaatio ajaa sua siihen tavoiteeseen.” (Haastateltava 2 & 3)

Kaikki kokivat matkan olleen aluksi suurin motivaation lähde toiminnassa, mutta lopuksi pienin. Kyselyssä 8/9 oli vastannut yhteisen opintomatkan olleen yksi suurimmista motivaatiota lisäävistä tekijöistä toiminnassa (ks. liite 2).

”Mitä enemmän mä sitä duunii tein, sitä syvemmmälle siihen duunii pääs.” (Haastateltava 1)

”Matka toimi hyvänä alkumotivaationa ja oli se juttu, minkä eteen halus tehdä sitä työtä. Sit ku pääs kunnolla tekee sitä hommaa, ni halus tehdä sen mahdollisimman hyvin ja seki lisäs mun motivaatioo. Myös se, et pysty kehittää sitä toimintaa.” (Haastateltava 2)

”Hetki ku kuuli, miten se systeemi toimii sen matkan kaa, ni aluks siinä mietti vaan sitä matkaa. Se matka on hyvä alkumotivaattori ja sit tuli ne muut jutut.” (Haastateltava 3)

”Ku motivaatio alko kasvaa, ni alko vähän unohtaa jo sitä matkaa. Mut vitsi se matka tuntuu sen vuoden jälkeen hyvältä, ku sen oli oikeesti ansainnu. Ja matka kasvatti myös ihan älyttömästi.” (Haastateltava 2 & 3)

Kyselytuloksissa vähiten motivoi rutiinit ja asiakkaiden ongelmien ratkaisu. Haastattelussa kuitenkin kaikki olivat sitä mieltä, että nuorten auttaminen oli motivoivaa.

”Tuntu, et pysty vaikuttaa niihin junnuihin. Jos sai niiden ongelmia hoidettua ja näki, et voi paremmin. Toi työ on tosi tärkeätä ja se vaatii ihmiseltä tosi paljon. Jos pysty parantaa jonkun elämää, ni siit tuli ihan mahtava fiilis. Hienoimpia kokemuksia oli ne, ku piti ratkoa nuorten ongelmia ja sit sai ne ite ratkottua. (Haastateltava 1)

”Junnut tykkäs meistä ja siitä tuli lisää motivaatiota. Alko jo oottaa, et pääsee tsekkaillee niitä, et onks niil kaikki hyvin ja hengaa niiden kaa. Se oli palkitsevaa.” (Haastateltava 3 & 2)

Kaikki kokivat, että oppiminen ja onnistuminen toivat itseluottamusta, joka lisäsi motivaatiota. Lisäksi ohjaajien antama kannustava palaute, kunnioitus ja luottamus koettiin tärkeinä.

”Lisäs todella paljon itseluottamusta kaikki se onnistuminen. Siitä sai myös motivaatiota.” (Haastateltava 3)

”Mitä enemmän me tehtiin sitä hommaa, sitä enemmän siitä tuli tulosta ja se motivoi. Se tulos motivoi lisää ja ku tajus et hei me pystytään tähän ja tää oikeesti toimii.” (Haastateltava 2)

”Mun mielestä mun työtä kunnioitettiin ja ikinä ei tullu sellasta fiilistä, et mun panosta tähän hommaan ei huomioitais.” (Haastateltava 1)

”Jos tuli sitä hyvää palautetta, ni siit tuli fiilis, et haluu tulevaisuudessakin onnistuu hyvin ja se lisäs motivaatioo ja siit tulee sellanen pieni ”energy boost”, et jaksaa sit taas yrittää kovempaa tehdä työnsä paremmin.” (Haastateltava 1)

”Ja sit se luottamus, et meihin oikeesti uskotaan ja me saadaan pitää tätä taloa auki.” (Haastateltava 2)

Haastatteluissa ryhmällä koettiin olevan suurin vaikutus motivaatioon ja jaksamiseen, mutta kyselyssä vain viisi oli vastannut työyhteisön toimivan motivaation lähteenä.

”Matka oli tosi motivoiva asia, mut kyl suurin oli se yhteinen innostus ja onnistuminen. Vaikka siis mulla oli aina motivaatioo tota hommaa kohtaan ja mä lähin aina ihan innoissaan duuniin. Mut kylhän se yhteinen innostus lisäs sitä ja sit teki mieli tehdä kaikki paremmin.” (Haastateltava 1)

Videohaastattelussa nuoret sanoivat lähteneensä toimintaan mukaan, koska olivat kuulleet toiminnasta hyvää palautetta kavereiltaan. Toiminta oli myös tuttua, sillä kummatkin haastateltavat ovat Viikin nuorisotalon entisiä kävijöitä. (Munstadi 2017.)

6.6 Vertaisohjaajien kehittämisideat

Kyselyssä ja haastattelussa tuli ilmi, että kehitettävää koettiin olevan vastuun- ja työnjaossa ja näihin toivottiin vastuuhjaajalta enemmän puuttumista ja tiukempia sääntöjä. Tämä tuli esiin kyselyssä ja jokainen haastateltava nosti asian monesti esille. Tasa-arvon ja tasapuolisuuden puutteellisuuden koettiin olevan rasite ryhmälle. Lisäksi toivottiin enemmän yksilöpalautetta, koulutukseen enemmän käytännön neuvoja, ohjaajilta enemmän apua työnhaussa sekä nuoriso-ohjaajan työnkuvan ja työyhteisöjen yleisimpien ongelmien avaamista. Kyselyssä oli myös toivottu koulutuksen olevan pidempi kuin 2-3 päivää. (ks. liite 2.)

”Tärkeätä on myös se, et antaa yksilöpalautetta, eikä vaan sitä ryhmäpalautetta” (Haastateltava 2)

”Vastuu jaettiin tasapuolisesti, mut kaikki ei hoitanu hommiansa kunnolla” (Haastateltava 1)

”Työelämää koskien ohjaajat voisivat ehkä auttaa tulevia vertsuja työnhaussa, mutta työelämätaitoja koskien toiminta antaa kaikki tarvittavat välineet” (Kysely: kuinka toiminnassa voitaisiin tukea paremmin nuorten työllistymistä ja edistää työelämätaitoja?)

6.7 Z-sukupolvi ja työelämä

Z-sukupolvi ja työelämä herättivät paljon keskustelua kummassakin haastattelussa. Yhteinen kokemus uudesta sukupolvesta oli lisääntynyt mukavuudenhalu ja digitaalisuuden takia huonontuneet vuorovaikutustaidot. Kaikki olivat myös sitä mieltä, että uuden sukupolven näkemys työelämästä on vääristynyt, enää ei olla valmiita tekemään töitä elintason ja uran eteen. Z-sukupolvi on kasvanut aikaan, jossa rahaa ja kunnioitusta on saatu ilman koulutusta ja niin sanottua kovaa työtä. Koulutusta ei enää arvosteta, sillä perinteiset työpaikat eivät enää kiinnosta nuoria. Yksi haastateltavista puhui myös siitä, kuinka hänen mielestään kasvatuksessa on tehty paljon virheitä kyseisen sukupolven kanssa.

”On nää kaikki vempaimet ja muut, ni mä oon sitä mieltä et ku mä oon ollu lapsi, ni ei ollu tollasta. Mun on tarvinnu tehdä töitä ja opetella olee ihmisten

kanssa kasvokkain. Nää nuoret ei oo joutunu sellasiin tilanteisiin, missä niiden on pitäny oppii olee ihmisten kaa ja sietää tylsyyttä, Ne on aina voinu ottaa sen vempaimen ja viihdyttää itteensä sillä. Ja sit ku ne menee työelämää, ni ei niille kelpaa mikään normaali työ, vaan pitää olla joku hieno ja kiva paikka.” (Haastateltava 1)

”Meidän ikäset on vielä joutunu tekee eforttia ja tajunnu työn kaaren. Nuoret on niin mukavuudenhaluisia ja aina voi piiloutuu niiden puhelimien taakse. Puhelimiin turvaututaan ja niistä saadaan jotain turvallisuuden tunnetta. Ja sit ne ahistuu ku ne ei voi olla sillä puhelimella koko ajan siellä töissä.” (Haastateltava 1)

”Tää uus sukupolvi on jotenki tosi irtonainen meidän sukupolvesta. Jotenki vaikee ymmärtää, ettei haluta enää puhuu ihmisten kaa, vaan kaiken pitää tapahtua diginä. Me tajutaan kyl toi digitaalisuus, mut meill on se ihmisten kanssa olemisen taito myös ja siihen me ollaan kasvettu. Täl uudel sukupolvella ei oo sitä.” (Haastateltava 3)

”Nykyään ei kannusteta työntekoon ja kaikki haluu vaan tubettaa, tehä vlogia ja olla reality- ja somejulkkiksia.” (Haastateltava 2 & 3)

”Tän uuden sukupolven ongelma on se, et pitäis päästä tekee jotain hienoo, jotain mediaseksikästä, mut se ei oo todellisuus. Jokaisen pitäis vaan päästä suoraan tekee jotain mistä ne tykkää, ilman et tarvii käydä koulussa tai luoda se ura. Tottakai jotkut voi, mut ei kaikki. Se just on kasvatuksessa vikana, ku luodaan tällasia virheellisiä ajattelumalleja lapsesta asti. Pitäis sanoo, et susta voi tulla ihan mitä vaan, mut se todennäköisesti vaatii paljon työtä.” (Haastateltava 2)

”Tätä sukupolvea on liikaa hyysätty ja niille on uskoteltu, että ne voi tehä ihan mitä vaan ja siitä tää nuorten lisääntyny masennus myös johtuu.” (Haastateltava 2)

Sosiaalisen median koettiin luovan nuorille epärealistista todellisuutta ja aiheuttavan tyytymättömyyttä omaa elämää ja itseä kohtaan. Näillä koettiin myös olevan yhteys nuorten sosiaalisten ongelmien kasvuun, kuten esimerkiksi syrjäytymiseen ja masennukseen.

”Sit tää digitaalisuuteen kasvaminen on toinen juttu, ku luodaan sinne instagramiin epärealistinen kuva sun elämästä ja muut alkaa tavoittelee jotain, mitä ei oo olemassa. Kai siitä nyt masentuu, ku ikinä ei oo tarpeeks hyvä ja todellisuus onkin se, ettei voikaan olla mitä vaan. Luullaan siis oikeesti et voidaan olla räppäreitä ja ig -julkkiksia. Ei oo enää sitä normaalia työkaarta, ja et se ura rakennetaan. Sit syrjäydytään ja masennutaan ku se pilvilinna hajoo.” (Haastateltava 2)

”Kaiken pitäis olla niin täydellistä niille nuorille. Nää nuoret ei osaa enää rakastaa itteensä, vaan jotenki pyrkii koko ajan täydellisyyteen. Ja sit ne ei tajuu, et se ei oo todellista. Nykyään on ihan ok valehdella omasta elämästä ja ulkonäöstä. Ihmisten pitää rakastaa itteensä.” (Haastateltava 2)

”Sosiaaliset ongelmat ja some! Miks ei tajuta, et se some just johtaa nuoren masennukseen?” (Haastateltava 2)

”Hämmentävää on se, että kaikki tietää ettei se oo totta, mut silti tavoittelee sitä. Ikuinen kierre ja vale, missä ne elää. Meidän sukupolvi vielä tajuu, ettei se oo totta.” (Haastateltava 3)

”Oikeesti ollaan tyytymättömiä omaan elämään, mut sit esitetään ig:ssä et kaikki on täydellistä. Ja sit tuomitaan muita ihmisiä sen ig:n kautta ja määritellään myös ne ihmiset sen mukaan.” (Haastateltava 3)

Työelämän koettiin muuttuvan haastavammaksi ja töiden vähentyvän. Työelämän ei koeta pysyvän mukana nuorten nopeassa kehityksessä. Tulevaisuuden työelämän koetaan menevän mikroyrittäjyyteen ja jakamistalouteen.

”Työelämä on muuttunu, mut tää uus sukupolvi on muuttunu niin paljon nopeemmin. Työelämä ei pysy perässä. Ja toi sukupolvi menee ihan johonki toiseen suuntaan.” (Haastateltava 2)

”Tää tilanne ei oo täysin työelämän vastuulla, mutta nuorten pitää opetella tulla vastaan. Mut jos sä et oo valmis tekee huonompaa työtä hetkeen, ni ei sinne työelämään pääse ikinä.” (Haastateltava 1)

”Työelämä muuttuu varmaan sillo, ku meidän sukupolvi pääsee päättää siitä ja sit löytyy varmaan enemmän töitä tälle uudelle sukupolvelle.” (Haastateltava 3)

”Työelämässä mennään jakamistalouteen ja mikroyrittäjyyteen.” (Haastateltava 2)

6.8 Tulosten yhteenveto

Opinnäyte työni aineistolla hain vastauksia seuraaviin kysymyksiin: millaisia työelämätaitoja nuoret ovat oppineet vertaisohjaajatoiminnasta? Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet oppimiseen? Miten toiminta tukee nuorten työllistymistä? Mitkä tekijät toiminnassa motivoivat nuoria? Millainen on Z-sukupolvi, millaiset ovat sukupolven vahvu-

det, tarpeet ja millaisia odotuksia sukupolvella on työelämältä? Millaisia taitoja työelämässä vaaditaan ja mihin suuntaan työelämä on muuttumassa?

Toiminnassa nuoret olivat oppineet eniten sosiaalisia-, ryhmä- ja vuorovaikutustaitoja, mutta myös ottamaan, jakamaan ja kantamaan vastuuta, tunnistamaan omia vahvuuksia, pyytämään apua, oma-aloitteisuutta, hyväksymään erilaisia ihmisiä, antamaan tilaa, kuuntelemaan muiden mielipiteitä ja olemaan läsnä.

Oppimisen takana olevien tekijöiden voidaan todeta olevan haastava, osallistava ja kannustava työympäristö ja työyhteisö, ansaittu vastuu ja mahdollisuus reflektoida ohjaajien ja ryhmäläisten käyttäytymistä ja toimintaa omaansa.

Nuorten työllistymistä tukevat tekijät toiminnassa olivat henkinen kasvu, toiminnasta saatu työkokemus, toiminnassa kehittyneiden taitojen tuoma itsevarmuus- ja itsetietoisuus sekä ohjaajien tuki. Kaikki sanoivat, että toiminnassa saadulla vastuulla on pystynyt vakuuttamaan työnantajat sitoutumisesta ja vastuunottamisesta työelämässään. Työnantajat ovat arvostaneet työkokemusta. Kaikki olivat sitä mieltä, että toiminnalla on ollut merkittävä vaikutus omaan työllistymiseen.

Vertaisohjaajatoimintaan motivoi lähtemään mukaan yhteinen opintomatka. Motivaation ylläpitäviksi tekijöiksi koettiin oppiminen, yhdessä tekeminen, kehittyminen ja onnistuminen sekä näiden myötä lisääntynyt itsetuntemus ja -varmuus.

Kehitettävää koettiin olevan vastuun- ja työnjaossa. Näihin toivottiin vastuuhjaajalta enemmän puuttumista ja tiukempia sääntöjä. Yksilöpalautetta toivottiin enemmän ja koulutuksessa toivottiin olevan enemmän käytännön neuvoja ja nuoriso-ohjaajan työnkuvan ja työyhteisöjen yleisimpien ongelmien avaamista. Kyselyssä oli myös toivottu koulutuksen olevan pidempi kuin 2-3 päivää. Haastatteluissa ja kyselyssä toivottiin ohjaajilta enemmän apua työnhaussa.

Haastateltavien yhteinen kokemus uudesta sukupolvesta oli lisääntynyt mukavuudenhalu ja huonontuneet vuorovaikutustaidot. Kaikki olivat myös sitä mieltä, että uuden sukupolven näkemys työelämästä on vääristynyt, ei olla enää valmiita tekemään töitä elintason ja uran eteen. Koulutusta ei enää arvosteta, sillä perinteiset työpaikat

eivät enää kiinnosta nuoria. Z-sukupolvi on kasvanut aikaan, jossa rahaa ja kunnioitusta on saatu ilman koulutusta ja niin sanottua kovaa työtä.

Työelämän ei koeta pysyvän mukana nuorten nopeassa kehityksessä. Tilanteen ajateltiin muuttuvan, kun työelämän johtoasemissa tapahtuu sukupolviuusi. Tulevaisuuden työelämän koetaan menevän mikroyrittäjyyteen ja jakamistalouteen

Sosiaalisen median koettiin luovan nuorille epärealistista todellisuutta ja aiheuttavan tyytymättömyyttä omaa elämää ja itseä kohtaan. Näillä koettiin myös olevan yhteys nuorten sosiaalisten ongelmien kasvuun, kuten esimerkiksi masennukseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää, miten Viikin nuorisotalon vertaisohjaajatoiminta on vaikuttanut toiminnassa mukana olleiden nuorten työelämälliseen voimaantumiseen. Tämän lisäksi opinnäytetyöni tarkoitus oli tuottaa kehittämisen näkökulmasta tietoa vertaisohjaajaryhmän kohdeikäisten nuorten vahvuuksista ja tarpeista, jota voisi hyödyntää toiminnan tavoitteellisessa kehittämisessä.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella voidaan todeta Viikin vertaisohjaajatoiminnan edistäneen nuorten työelämällistä voimaantumista, sillä nuoret olivat oppineet tunnistamaan itseään motivoivia tekijöitä, olemaan osa yhteisöä, tunnistamaan toiminnan kautta omia vahvuuksiaan sekä oppineet hyödyntämään niitä opiskelussa ja työelämässä. Näiden lisäksi toiminta oli lisännyt nuorten itsetuntoa ja –varmuutta.

Voidaan myös todeta, että oppimisen näkökulmasta tärkeintä oli ollut autenttinen työkokemus haastavassa ja kannustavassa työympäristössä, jossa nuoret olivat päässeet vertaisohjaajaryhmän kesken ratkomaan haasteita ja saaneet ohjailta kannustavaa palautetta. Aarnikoivun (2010, 44) mukaan haasteita ratkoessa ihminen oppii tunnistamaan omia vahvuuksiaan, mukavuusalueita ja epämukavuusalueita. Näiden

tunnistaminen kasvattaa ihmisen itsetuntemusta, ymmärrystä omasta toiminnasta ja tukee kehittymistä.

Liukkosen (2017, 38–41) mukaan motivaatio voidaan eritellä sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla, eli tekemisen ilolla, myönteisillä tunnekokemuksilla ja tekemisten tuomalla nautinnolla, on suurempi vaikutus toimintaan sitoutumisella kuin ulkoisella motivaatiolla, eli palkkioilla, maineella ja kunnialla. Tulosten perusteella voidaan todeta, että vertaisohjaajatoiminnassa motivaatio lähti ulkoisista tekijöistä ja kääntyi sisäiseksi tekijöiksi. Nuorten sitoutuminen vertaisohjaajatoimintaan oli vahvaa, sillä toiminnalla oli tarjota sisäistä motivaatioita vahvistavia tekijöitä nuorille.

Opinnäytetyöni toinen tarkoitus oli tuottaa tietoa vertaisohjaajatoiminnan tavoitteellisen kehittämisen näkökulmasta. Nuorten nousevina ongelmina pidetään luku- ja kirjoitustaitojen heikkenemistä (Kaseva 2017), peruskoulun jälkeisen koulutuksen vähenemistä sekä nousevaa nuorisotyöttömyyttä ja syrjäytymistä (Ranto 2017). Koska vertaisohjaajatoiminnan tavoitteena on edistää nuorten työelämätaitoja ja tukea nuorten työllistymistä, on tärkeää että tämän kaltaisia työmuotoja järjestetään nuorille. Toiminnassa on tärkeää keskittyä nuorten työnhakutaitojen edistämiseen.

Z-sukupolvi on kasvanut aikaan, jossa digitaalisuus on ollut aina läsnä (Vallinkoski 2017) ja työelämän tärkeimmän taidon uskotaan perustuvan tulevaisuudessa teknologian käyttöön (Suomalaisen Työn Liitto 2017). Vaikka nuorten vuorovaikutustaidot ovat kehittyneet digitaalisiksi, tämä ei kuitenkaan tarkoita, että nuoret osaavat tuottaa työelämässä tarvittavaa digitaalista asiasisältöä. Tämän takia vertaisohjaajatoiminnassa on tärkeää panostaa työelämässä tarvittavien digitaalisten vuorovaikutustaitojen ja sisällön tuottamisen kehittämiseen.

Aineistosta nousi myös esiin, että nuoret toivovat ohjaajilta puuttumista tasapuolisuuteen, tiukempia sääntöjä, enemmän yksilöpalautetta ja apua työnhaussa.

Videohaastattelussa nuoret sanoivat lähteneensä toimintaan mukaan, koska olivat kuulleet toiminnasta hyvää palautetta kavereiltaan. Toiminta oli myös tuttua, sillä kummatkin haastateltavat ovat Viikin nuorisotalon entisiä kävijöitä. Kylmäkoski (2006,

17) ajattelee nuorisotilan olevan paikka, jonka persoonallisuus rakentuu ja muuttuu käyttäjiensä kautta. Tämän uskon koskevan myös Viikin vertaisohjaajatoimintaa. Sitoutuneet, motivoituneet ja omaan työhönsä uskoneet vertaisohjaajat ovat luoneet toiminnalle vahvan positiivisen kulttuurin, jonka takia toiminnasta on tullut tavoiteltavaa. Nuoret odottavat pääsyä vertaisohjaajatoimintaan monta vuotta. Tämä myös viittaa siihen, ettei vertaisohjaajatoiminnan järjestäminen ole itsestäänselvyys. Toiminnassa olevien nuorten sitoutuminen ja motivaatio tulee välittyä nuorisotalon muihin nuoriin, jotta nuoret kiinnostuvat toiminnasta ja toiminnalle rakentuu positiivinen kulttuuri.

Työelämätaidot ovat herättäneet keskustelua 1980-luvun loppupuolelta lähtien ja jo tuolloin työnantajat nostivat esiin yhteistä huolta vastavalmistuneiden nuorten puutteellisista työelämätaidoista. Tällöin X-sukupolvi oli juuri astellut työelämään ja toi mukanaan ajatusmaailmaa uudenlaisista työelämätaidoista (Aarnikoivu 2010, 11, 39). Ajattelen tilanteen olevan nyt sama kuin 80-luvulla. Z-sukupolven odotukset työelämäältä ovat muuttuneet, joka näkyy työnantajille työelämätaidojen puutteellisuutena. Z-sukupolvi pitää päästää näyttämään taitonsa työelämään ja tämä vaatii työnantajilta avarakatseisuutta ja ennakkoluulottomuutta.

Toivon, että opinnäytetyöni motivoi muita nuorisotyöntekijöitä järjestämään ja kehittämään vertaisohjaajatoimintaa. Opinnäytetyössäni minulle tärkeintä oli tuoda esille nuorten kokemuksia toiminnasta ja sitä, kuinka merkityksellistä vertaisohjaajatoiminta voi nuorelle olla. Tämän takia haluan työni lopettaa nuorten sanoihin.

”Toi koko kokemus kokonaisuudessaan alusta loppuun on ollu aika ”perfect”. Se kasvatti ihmisenä tosi paljon, et se oli niinku oikeesti yks parhaimpii työmahdollisuuksii tai sen tyylisii, mitä mulla on ollu ja mä oon siit tosi happy. Toi vertsutoiminta on ollu mulle tosi tärkeetä.” (Haastateltava 1)

”Tuntuu, ettei ihmiset oikeen ymmärrä tätä vertsutoimintaa ja ei jotenkin arvosta sitä. Mut mä oon kävelevä esimerkki sitä, kuinka toimivaa toi toiminta on.” (Haastateltava 2)

”Siellä matkalla oppi tiettyi taitoja. Se oli niin rikas kokemus. Tai siis se vertsumatka, se vertsutoiminta ja kaikki siinä yhteensä on ollu ehkä mun elämäni rikkaimpii kokemuksii. Niinku rehellisesti, mä en tuu ikinä unohtaa tätä kokemusta.” (Haastateltava 3)

LÄHTEET

- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOY
- Aittola, Tapio (toim.) & Kylmäkoski, Merja 2006. Nuorten tilat. Vaajakoski: Gummerus, 6-21.
- Aunala, Suvi & Lötjönen, Riikka 2016. Nuoret sukupolvet työelämään X-, Y- ja Z-sukupolvet osana monimuotoista johtamista. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.
- Asumispalvelusäätiö ASPA 2010. Vertaistoiminta kannatta. Kouvola: SOLVER.
- Businesslike 2014. Liisa Välikangas: Z-sukupolvi työelämässä. Viitattu 10.10.2017.
<https://businesslike.fi/z-sukupolvi-tyoelamassa-liisa-valikangas/>
- Fields, Marion 2013. Järjestöarvioinnin ilmansuuntia - opas. Ok-opintokeskus. Viitattu 29.11.2017.
<https://www.ok-sivis.fi/media/ilmansuuntia-materiaali/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia.pdf>
- Harju, Aaro 2011. Kansalaisyhteiskunta. Vapaaehtoistyön johtaminen. Viitattu 28.9.2017.
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/verkkolehti/aiemmat_kirjoitukset/vapaaehtoistyon_johtaminen.789.blog
- Helsingin kaupunki 2017a. Elinkeinot ja työmarkkinat Helsingissä. Nuoret työmarkkinoilla. Viitattu 1.9.2017.
http://www.elinkeinohelsingissa.fi/fi/nuoret_tyomarkkinoilla
- Helsingin kaupunki 2017b. Nuorison palvelukokonaisuus. Viitattu 30.5.2017.
<https://www.hel.fi/kulttuurin-ja-vapaa-ajan-toimiala/fi/tietoa-meista/nuorison-palvelukokonaisuus/nuorison-palvelukokonaisuus>
- Helsingin kaupunki 2017c. Kulttuuri ja vapaa-aika. Viitattu 20.10.2017.
<https://www.hel.fi/kulttuurin-ja-vapaa-ajan-toimiala/fi/tietoa-meista/organisaatio/>
- Helsingin uutiset 2017. Karut luvut Itä-Helsingistä: 40 prosenttia parikymppisistä pelkän peruskoulun varassa – ”Naapurustolla voi olla suuri vaikutus”. Viitattu 28.11.2017.
<http://www.helsinginutiset.fi/artikkeli/583366-karut-luvut-ita-helsingista-40-prosenttia-parikymppisista-pelkan-peruskoulun>
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Juvenes print.
- Kaseva, Tuomas 2017. Helsingin sanomat. Artikkelin nuorten luku- ja kirjoitustaitojen heikkenemisestä. Viitattu 2.12.2017.
<https://www.hs.fi/sunnuntai/art2000005388591.html?share=8f18b48352be00f583c50e28ef019f7c>
- Kouluasiaa 2017. Sosiaalinen vahvistaminen. Viitattu 7.11.2017.
<http://kouluasiaa.fi/artikkelit/sosiaalinen-vahvistaminen>

Landgrén, Saana & Leinonen, Tuulikki 2013. Vertaisohjaajatoiminnasta tukea elämänhallintaan. Metropolia ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinon opinnäytetyö.

Liukkonen, Jari 2017. Psyykinen vahvuus: mielen taitojen harjoituskirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Munstadi 2017. Viikin vertaisohjaajien videohaastattelu. Nuorisoasiankeskuksen toimitus. Helsinki: Viikin nuorisotalo.

<http://vertaisohjaajat.munstadi.fi/2017/03/29/viikin-nutan-vertaisohjaajat-nuoriso-ohjaajien-apuna/>

Niemälä Niina 2017. Suomen nuorisotyöttömyys huitelee reilusti EU:n keskiarvon yläpuolella. Viitattu 15.11.2017.

<https://www.lapinkansa.fi/kotimaa/suomen-nuorisotyottomuus-huitelee-reilusti-eu-keskiarvon-ylapuolella-200291281/>

Nuorten hyvinvointikertomus 2017. Työttömien osuus nuorista. Viitattu 26.9.2017.

<http://www.nuortenhyvinvointikertomus.fi/indikaattorit/tulevaisuuden-hallinta/tyottomien-osuus-nuorista>

Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot, osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Saaristo, Salla 2017. Viikin nuorisotalon entinen työntekijä. 4.11.2017.

Salminen, Jari 2015. Työn tekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: Multiprint.

Suomalaisen Työn Liitto 2017. Tutkimus tulevaisuuden työelämästä. Viitattu 28.11.2017.

<https://madebyfinland.suomalaintyo.fi/2017/09/25/tutkimus-tulevaisuuden-tyoelamassa-korostuu-teknologian-kaytto/>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008–2017. Työllisyyskatsaukset marraskuu 2008–2016 ja elokuu 2017. Viitattu 20.12.2016. ja 28.9.2017.

<http://tem.fi/tyollisyyskatsaukset>

Talouselämä 2017. Joka neljäs vuosi työttömänä – SAK: pelkkä peruskoulu antaa kehnnot eväät työllistymiseen. Viitattu 2.12.2017.

<https://www.talouselama.fi/uutiset/joka-neljäs-vuosi-tyottomana-sak-pelkka-peruskoulu-antaa-kehnot-eva-at-tyollistymiseen/f93ed562-026f-36a1-a0d9-bc4b7c95a2f5>

Vallinkoski, Annukka 2017. Helsingin yliopisto. Mikä ihmeen diginatiivi? Viitattu 10.10.2017.

<https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/opetus-ja-opiskelu/mika-ihmeen-diginatiivi>

Vantaan nuorisopalvelut, Järvinen, Kati 2013. Vantaan vertaisohjaajat – nuorilta nuorille yhdessä nuorten kanssa. Vantaan kaupunki, nuorisopalvelut. Viitattu 15.5.2017.

http://www.avi.fi/documents/10_191/412293/Kati+J%C3%A4rvinen.pdf/fb9a5796-bee5-452b-a05e-12f764520a34

https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaa_wwwstructure/104477_Vantaan_vertaisohjaajatoiminnan_kasikirja.pdf

Julkaisematon materiaali

Laitio, Tommi 2016. Helsingin kaupungin nuorisoasiankeskus. Päätös projektiryhmistä.

Nuorisoasiankeskuksen intranet 2014–2017. Suunnantarkistukseen ja organisaatio-uudistukseen liittyvä materiaali.

LIITEET

LIITE 1

Kysely vertaisohjaajatoiminnasta

Viikin vertaisohjaajatoiminnan tavoitteena on tarjota nuorille työkokemusta ja sen kautta edistää nuorten työelämätaitoja sekä työllistymistä.

Tämän anonyymien kyselyn tarkoitus on selvittää, miten olemme onnistuneet näissä tavoitteissa. Kyselyä käytetään vertaisohjaajatoiminnan kehittämiseen sekä opinnäytetyöni aineistona, jonka tarkoituksena on selvittää vertaisohjaajatoiminnan vaikutuksia nuorten työelämätaitoihin.

Vastaa rastittamalla.

1. Minä vuonna/vuosina olet toiminut vertaisohjaajana Viikin nuorisotalolla?

2012 – 2013 2015 – 2016

2013 – 2014

2. Olitko vertaisohjaajana aloittaessasi

Opiskelija Työtön

Työssäkäyvä Muu, mikä? _____

3. Mitä seuraavia työelämä- ja yhteistyötaitoja olet oppinut vertaisohjaajatoiminnan aikana?

Ryhmätyötaitoja Kiireen hallinnan taitoja

Vuorovaikutustaitoja Ammatillista suhtautumista omaan

Palautteen antamisen esimieheen ja kollegoihin

ja vastaanottamisen taitoja Työkyvyn ylläpitämisen taitoja

Kokousosaamista Suunnittelu- ja organisointitaitoja

Tiimityötaitoja Loogisen ja analyyttisen ajattelun taitoja

Projektityötaitoja Kykyä tunnistaa ja noudattaa

Tunnetaitoja työpaikan pelisääntöjä

Ongelmanratkaisutaitoja Työturvallisuustaitoja

Jotain muuta, mitä?

4. Työskennellessäsi vertaisohjaajana, mikä sinua motivoi olemaan toiminnassa mukana?

- | | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Uudet haasteet | <input type="checkbox"/> | Työn mielekkyys | <input type="checkbox"/> |
| Halu tehdä hyvää | <input type="checkbox"/> | Asiakkaan ongelmien ratkaisu | <input type="checkbox"/> |
| Matka | <input type="checkbox"/> | Kehittyminen | <input type="checkbox"/> |
| Muiden auttaminen | <input type="checkbox"/> | Rutiinit | <input type="checkbox"/> |
| Yleishyödyllisyys | <input type="checkbox"/> | Työyhteisö | <input type="checkbox"/> |

Jotain muuta, mitä?

5. Koitko, että vertaisohjaajakoulutus oli riittävä tehtävään työhön?

- Kyllä Ei En osaa sanoa

Miten kehittäisit koulutusta?

6. Koitko voitavasi vaikuttaa työhön ja sen sisältöön?

- Kyllä En En osaa sanoa

7. Koitko saavasi tarpeeksi vastuuta?

- Kyllä En En osaa sanoa

Missä asioissa vertaisohjaajille voisi antaa enemmän vastuuta?

8. Koetko, että vertaisohjaajatoiminta tukee työllistymistä ja edistää työelämätaitoja?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Miten toiminnassa voitaisiin tukea paremmin nuorten työllistymistä ja edistää työelämätaitoja?

9. Oletko saanut ohjaajilta apua/tukea seuraavissa asioissa

Työnhaussa Opiskelupaikan etsimisessä

Opiskelumotivaatiossa Muussa elämänhallinnassa

Jotain muuta, mitä?

10. Miten kehittäisit vertaisohjaajatoimintaa? Esim. kokouskäytäntöjä, työnjakoa, työtä..

Kiitos ja mukavaa loppuvuotta!

Terveisin, Tanja Stålhane

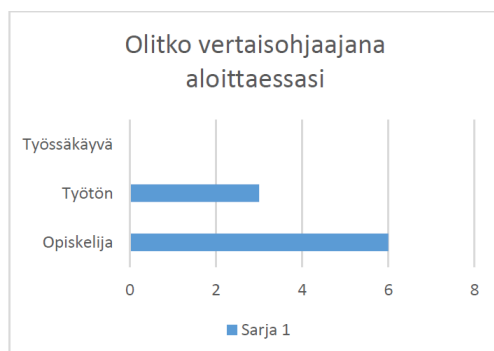
LIITE 2

Taustoittavan kyselyn tulokset

1.



2.



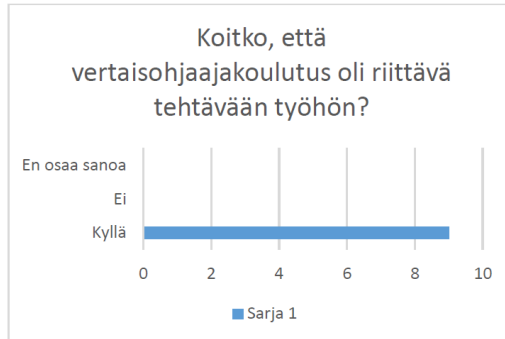
3.



4.



5.



Miten kehittäisit koulutusta?

"Koulutus oli todella kattava, mutta tuleville vertsuille olisi omasta mielestäni parempi pitää enemmän koulutuspäiviä; 2 – 3 päivää tuntui olevan todella tiheä tahtista ja jouduin selittämään asioita moneen otteeseen uusille vertsuille sen vuoksi"

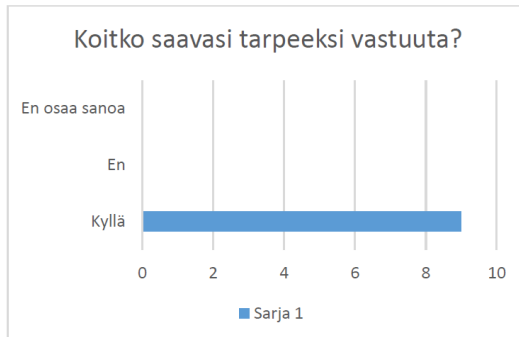
"Enemmän käytännön neuvoja"

"Enemmän nuoriso-ohjaajan työnkuvan avaamista"

6.



7.

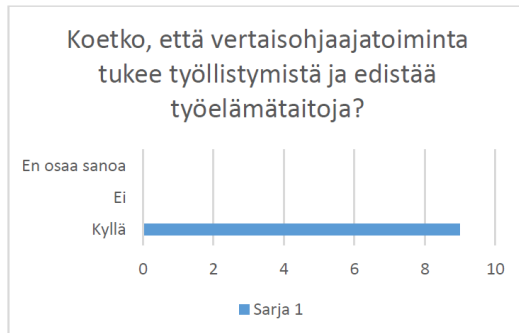


Missä asioissa vertaisohjaajille voisi antaa enemmän vastuuta?

"Saatiin aika hyvin vertsurryhmien kanssa sovittua, että kuka tekee mitään tai pidetäänkö junnuille jotain "ekstra" toimintaa illan aikana ja kaikkien mielipiteet otettiin tosi hyvin huomioon"

"Omasta mielestäni vastuun määrä mitä näille kaikille eri vertsurryhmille on annettu on olleet juuri sopivat sitä ryhmää kohden. Ensimmäisen ryhmän kanssa oli taas enemmän vastuuta kuin edeltävän ryhmän kanssa. Voi olla että tämä johtuu siitä, että edellisessä ryhmässä ja nykyisessä ryhmässä on aika nuorta porukkaa"

8.

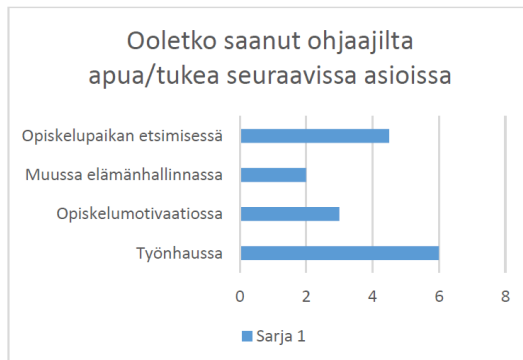


Miten toiminnassa voitaisiin tukea paremmin nuorten työllistymistä ja edistää työelämätaitoja?

"Työelämään koskien ohjaajat voisivat ehkä auttaa tulevia vertsuja työnhaussa, mutta työelämätaitoja koskien toiminta antaa kaikki tarvittavat välineet"

"Tuomalla esiin "yleisiä" ongelmia työyhteisöissä"

9.



Jotain muuta, mitä?

"Perus neuvoja elämään"

10. Miten kehittäisit vertaisohjaajatoimintaa? Esim. kokouskäytäntöjä, työnjakoa, työtä..

"Vertaisohjaajatoiminnan ainoa ns. huono puoli tai ei niinkään toimiva aspekti, mikä tarvitsee kehittämistä, on vertaisohjaajien täsmällisyys; kokouksiin saavutaan myöhässä ja aina ei edes ilmoiteta siitä ja välillä pitää soittaa, että onko herra tulossa pitämään vuoroaan tänään, jolloin kuulee kerta toisensa jälkeen saman selityksen, miksi on vuorostaan myöhässä. Muuten kaikki toimii ainakin omasta mielestäni tosi hyvin ja on ollut aivan mahtava kokemus 😊"

"Sanomalla joillekin, että kun on töissä ettei vaan hengaa, vaan ottaa vastuuta"

"Tiukemmat säännöt poissaoloihin"

"Kuunnellaan enemmän vertsujen mielipiteitä ja mitä ne haluu"

LIITE 3

Teemahaastattelupohja
+ apukysymykset

1. Motivaatio

- Miten miellät motivaation?
- Mikä motivoi sinua lähtemään mukaan toimintaan?
- Mikä motivoi sinua pysymään toiminnassa?
- Miten motivaatio vaikutti oppimiseen?
- Millaisia onnistumisia koit toiminnassa?

2. Voimaantuminen

Vaikutusmahdollisuudet ja vastuu

- Kyselyssä kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että olivat saaneet vertaisohjaajana tarpeeksi vastuuta ja 7/9 oli vastannut, että oli mielestään saanut vaikuttaa työhön ja sen sisältöön. Miten kuvailisit sinulle annettuja vastuita ja vaikutusmahdollisuuksia?
- Vaikuttivatko vastuun saaminen ja mahdollisuus vaikuttaa työn mielekkyyteen?
- Pystyitkö hyödyntämään vertaisohjaajatoiminnassa omaa osaamistasi?
- Koitko vastuun ja vaikutusmahdollisuuden olevan tärkeä osa toimintaa?

Ohjaajien antama tuki ja palaute

- Millaista tukea sait ohjaajilta?
- Oliko ohjaajien antama tuki tärkeää sinulle?
- Millaista palautetta sait?
- Millaista palautetta olisit toivonut?
- Miten palaute vaikutti motivaatioon?
- Saiko palautteesta itsevarmuutta?
- Miten ohjaajien kunnioitus sinua ja työtäsi kohtaan näkyi toiminnassa?
- Koitko, että työlläsi oli merkitystä?
- Koitko, että sinuun luotettiin?

3. Oppiminen

- Mitkä tekijät toiminnassa vaikuttivat työelämätaitojen oppimiseen?
(Kyselytulosten pohjalta: vertaisohjaajatoiminnassa opitut työelämätaidot)

4. Ryhmän vaikutus

- Millaisia vaikutuksia ryhmällä ja sen muilla jäsenillä oli sinun oppimiseen ja motivaatioon?
- Millaista tukea ja kannustusta sait ryhmästä tai/ja muilta ryhmäläisiltä?
- Miten muiden ryhmäläisten sitoutuminen tai sitoutumisen puute näkyi toiminnassa?
- Millaista apua ja tukea sait muilta ryhmäläisiltä?

5. Työllistyminen

- Miten vertaisohjaajatoiminta tukee mielestäsi nuorten työllistymistä?
- Miten vertaisohjaajatoiminta on tukenut sinun työllistymistäsi?
- Miten vertaisohjaajatoiminnassa opitut taidot näkyvät nykyisessä elämässäsi?
- Miten toiminta sisällöllisesti voisi edistää paremmin nuorten työelämätaitoja ja tukea nuorten työllistymistä?
- Mitkä tekijät toiminnassa olivat sinulle tärkeimmät työllistymisen näkökulmasta?

6. Z-sukupolvi ja työelämä

- Millaisia vahvuuksia koet Z-sukupolvella olevan?
- Millaisia tarpeita koet Z-sukupolvella olevan?
- Mistä luulet nykypäivänä paljon puhutun ilmiön, eli nuorten työelämätaitojen heikkenemisen johtuvan?
- Mistä luulet nuorisotyöttömyyden tämän hetkisen tilanteen johtuvan?
- Miten luulet työelämän nykyisten vaatimusten vaikuttavan nuorisotyöttömyyteen?
- Koetko, että työelämän pitäisi muuttua jotenkin, jotta se vastaisi enemmän nuorten taitoja ja työelämäodotuksia? Miten?
- Koetko, että työelämävaatimukset ovat liian haastavia nuorille? Miksi?
- Millaisena näet tulevaisuuden työelämän?